

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Annelore Chaberny, Karen Schober-Gottwald

Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl

9. Jg./1976

**1**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl

## Das IAB-Konzept zur differenzierten Information über Beschäftigungsaussichten

Annelore Chaberny, Karen Schober-Gottwald

Bei jeder Wahlhandlung ist die differenzierte Information („Checkliste“) einer generalisierenden Empfehlung überlegen.

Als Antwort auf die Forderungen der Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit nach Hilfen bei der Beratung über Beschäftigungsaussichten wurde deswegen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung das Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen (ABC-Handbuch) entwickelt.

Das diesem Handbuch zugrundeliegende Konzept beruht auf folgenden Gesichtspunkten:

- Es berücksichtigt die unterschiedlichen beruflichen Entscheidungssituationen,
- es ermöglicht eine Einbeziehung der persönlichen Verhältnisse des Ratsuchenden und der Ansprüche des einzelnen an Berufsarbeit,
- es liefert — anstelle pauschaler Aussagen — eine differenzierte Beschreibung der Risiken und Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Neben der Vorstellung dieses Konzepts wird in diesem Beitrag das ABC-Handbuch vorgestellt und beispielhaft erläutert.

### Gliederung

#### Vorbemerkungen

1. Beruf und Beschäftigungsaussichten
  - 1.1 Die Bedeutung der Berufsarbeit für den einzelnen
  - 1.2 Berufliche Entscheidungsprozesse
2. Beratung über Beschäftigungsaussichten
  - 2.1 Konzeption und institutioneller Rahmen der Beratung
  - 2.2 Risiken und Chancen auf dem Arbeitsmarkt
  - 2.3 Individuelle Beschäftigungsrisiken und -chancen
3. Beschäftigungsrisiken bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl
  - 3.1 Das Konzept der differenzierten Information als Prognosealternative
  - 3.2 Risikofaktoren bei der Arbeitsplatzwahl
  - 3.3 Risikofaktoren bei der Ausbildungswahl
4. Das Konzept der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten
  - 4.1 Zusammenstellung, Systematisierung und Operationalisierung der Risikofaktoren
  - 4.2 Das Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen (ABC-Handbuch)
5. Kritische Würdigung des vorgestellten Konzepts und seiner Realisierung im ABC-Handbuch; Gedanken zur Weiterentwicklung

### Vorbemerkungen

Ziel der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Bundesanstalt für Arbeit (BA) ist es, für die Durchführung der fachlichen Aufgaben im Rahmen des Arbeitsförderungs-

gesetzes (AFG) u. a. Aussagen über die langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe zu machen<sup>1)</sup>.

Für die Bereitstellung von unmittelbar in der praktischen Arbeit der Beratungsdienste verwendbaren Arbeitshilfen bedurfte es der Entwicklung einer Informationsstrategie, die sowohl den Ansprüchen der Praxis als auch den Möglichkeiten der Wissenschaft gerecht wird. Dabei können die teilweise noch gehegten Rezepterwartungen nicht erfüllt werden, weil die Forschung

- ausgehend von der Eigenverantwortlichkeit der jeweiligen Entscheidungsträger diesen die Entscheidung nicht abnehmen darf,
- innerhalb der einzelnen Entscheidungsprozesse nicht alle Aspekte (z. B. rechtlicher, sozialer, individueller oder finanzieller Art) abdecken kann,
- die in vielfältiger Form auftretenden Entscheidungsprobleme nicht antizipieren kann, vor allem dann nicht, wenn in die Entscheidung individuelle und/oder regionale Besonderheiten mit einfließen müssen.

Damit ist die Forschung jedoch nicht freigesprochen von der Verpflichtung, die verschiedenen Fragesteller mit den für ihr Problem relevanten, wissenschaftlich abgesicherten Informationen zu versorgen, um sie in die Lage zu versetzen, eine möglichst rationale Entscheidung zu treffen.

Um diese Verpflichtung einlösen zu können, hat sich das IAB eine Informationsstrategie zu eigen gemacht, nach der bereits Hilfen zur Entscheidungsfindung in anderen Verwendungsbereichen angeboten werden, z. B. in Reise-, Hotel- und Campingführern, Kursbüchern oder bei Verbrauchertests. Dort werden differenzierte Informationskataloge mit allen für die anstehende Entscheidung relevanten Daten angeboten, deren Auswahl und Bewertung dem einzelnen — seinem speziellen Anliegen entsprechend — selbst überlassen bleiben. Auf diese Weise werden Entscheidungshilfen geschaffen, die gegenüber pauschalen Aussagen flexibler auf unterschiedliche Anliegen anwendbar sind, sich leichter auf die besondere Situation des Einzelnen beziehen und in ein umfassendes Entscheidungssystem einbauen lassen.

Diese Strategie der differenzierten Information hat im IAB schon mehrfach für die Beantwortung von Praxisfragen Anwendung gefunden, z. B. bei der Entwicklung

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu IAB (Hrsg.), Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1968 bis 1971, Aufgabenkatalog für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Bundesanstalt vom 3. 3. 1966 — Ergebnis der Sitzung der Gemeinsamen Ausschüsse technischer Fortschritt und Arbeitsmarkt des Vorstands und Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung am 15. 2. 1966, 3. Anhang, S. 2; Fünfzehnter Arbeitsbericht des IAB mit mittelfristigem Schwerpunktprogramm, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB), Mai 1975, S. 67—80.

von Entscheidungskriterien für die regionale Wirtschaftsförderung<sup>2)</sup> und die Förderung der beruflichen Bildung nach dem AFG<sup>3)</sup>. Sie soll im folgenden anhand des „Konzepts zur differenzierten Beschreibung von Beschäftigungsaussichten“ vorgestellt werden.

Bei der Beschreibung von Beschäftigungsaussichten sind nicht die Entscheidungsträger selbst Zielgruppen des IAB, sondern die Fachkräfte der Arbeits- und Berufsberatung in der Bundesanstalt für Arbeit<sup>3a)</sup>. Um diese bei der erforderlichen Interpretation und Zusammenführung der im Rahmen dieses Informationskonzeptes vielfältig angebotenen Daten in der Beratung zu unterstützen, wurden vom IAB gleichzeitig mit den Informationskatalogen Interpretationshilfen<sup>4)</sup> erarbeitet.

Dies setzt eine intensive Beschäftigung mit Umsetzungsproblemen und die Analyse des jeweiligen Praxisproblems durch die Forschung voraus. Trotz dieser Hilfen wird die Entscheidungsfindung durch ihre wissenschaftliche Fundierung nicht vereinfacht, sondern durch die Vielzahl der zu verarbeitenden Informationen komplexer und damit aufwendiger<sup>5)</sup>.

Wer jedoch rationale Entscheidungen fordert und es damit ernst meint, muß trotz aller Schwierigkeiten diese wechselseitige Annäherung und Durchdringung von Forschung und Praxis begrüßen<sup>6)</sup>.

Die Relativierung des oft viel zu hoch eingeschätzten Stellenwertes von Aussagen über Beschäftigungsaussichten bei der individuellen Berufsentscheidung war eines der ersten Anliegen des neu errichteten Instituts für Arbeitsmarkt-

und Berufsforschung<sup>7)</sup>. Dabei wurden auch bereits Alternativen zu den meist in Form von „Berufsprognosen“ geforderten Aussagen zu diesem Problem entwickelt. Eine der damals vorgestellten Alternativen geht davon aus, daß differenzierte Einzelangaben über die Struktur und Entwicklung der Berufe und die dort herrschenden Beschäftigungsbedingungen angeboten werden sollten, deren Interpretation und Gewichtung dem eigenverantwortlichen Urteil des Entscheidungsträgers überlassen werden können. Diese Überlegungen<sup>8)</sup> bilden die Grundlage für das im IAB entwickelte „Konzept zur differenzierten Beschreibung von Beschäftigungsaussichten“.

Die Umsetzung des beschriebenen Konzepts in Orientierungshilfen für die Beratungsdienste der BA erfolgte entsprechend der schrittweisen Erarbeitung des hierzu erforderlichen Grundlagenmaterials im IAB in mehreren Stufen<sup>9)</sup>, zuletzt in dem Ende 1974 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen „Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen“ (ABC-Handbuch). Dieses Werk steht seit 1½ Jahren den Beratungsdiensten der Bundesanstalt für Arbeit als interne Arbeitshilfe zur Verfügung. Der vorliegende Beitrag soll das ABC-Handbuch und das ihm zugrundeliegende Konzept der interessierten Öffentlichkeit vorstellen. Im einzelnen soll aufgezeigt werden, wie

- aus der Bedeutung von Berufsarbeit für das Individuum,
- aus einer Analyse des Anspruchs und Auftrags an eine berufliche Beratung im Rahmen der BA,
- aus dem bisherigen Erkenntnisstand der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

ein Informationskonzept zur Beratung über Beschäftigungsaussichten entstanden ist und wie dieses Konzept in eine Arbeitshilfe für die Beratungsdienste der Bundesanstalt, eben das ABC-Handbuch, umgesetzt wurde. Es werden im einzelnen die Auswahl, Interpretation und Gewichtung der aufgenommenen Informationen begründet. Dabei spielen sowohl konzeptionelle Überlegungen als auch in vielen Fällen pragmatische Gesichtspunkte des empirischen Forschungsstandes und der Verfügbarkeit von Daten eine Rolle.

Hiermit wird — innerhalb und außerhalb der BA — einerseits die Vergegenwärtigung und kritische Reflexion der in dieses Informationskonzept eingegangenen Hypothesen und Annahmen (wichtig für die Anwendung), andererseits die Verdeutlichung von im Laufe der Erarbeitung offenkundig gewordenen Forschungslücken (wichtig für die Weiterentwicklung) angestrebt.

## 1. Beruf und Beschäftigungsaussichten

### 1.1 Die Bedeutung der Berufsarbeit für den einzelnen

Ein beraterrelevantes Informationskonzept zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten muß von der Bedeutung der Berufsarbeit für den einzelnen in der modernen Industriegesellschaft ausgehen. Erst wenn bekannt ist, welche Bedürfnisse, Interessen und Ansprüche Individuen mit der Berufsarbeit verbinden, kann die Frage nach den Beschäftigungsaussichten inhaltlich konkretisiert und beantwortet werden.

Im Gegensatz zu anderer Arbeit ist Berufsarbeit<sup>10)</sup> in der modernen Gesellschaft gekennzeichnet durch<sup>11)</sup>:

- eine Kombination sinnvoller, zweckgerichteter Tätigkeiten als Beitrag zu einer gesellschaftlichen Aufgabe

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu A. Ernst, Arbeitsmarktpolitische Prioritäten für die regionale Wirtschaftsförderung. Ein quantifizierter Orientierungsrahmen, in: MittAB 7 (1974), H. 3.

<sup>3)</sup> Veröffentlicht im Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit (Nur für den Dienstgebrauch), Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung; hier: Kriterien zur Beurteilung der Zweckmäßigkeit nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 36 AFG) — Umschulung von männlichen Erwerbspersonen, Erlaß Nr. 49/74.1 vom 11. I. 1974.

<sup>3a)</sup> In den USA existiert ein Kompendium, das u. a. auch der Beschreibung von Beschäftigungsaussichten dient, in dem „Occupational Outlook Handbook“. Dieses Werk wendet sich jedoch sowohl an die Beratungsdienste als auch an die Entscheidungsträger selbst. Vgl. hierzu Occupational Outlook Handbook 1972—73 Edition, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 1700.

<sup>4)</sup> IAB (Hrsg.), „Schlüssel zum ABC-Handbuch; Informations- und Übungsprogramm zum ABC-Handbuch“, jeweils Nürnberg 1974 sowie Einführung zum ABC-Handbuch, in: MatAB 10 und 11/74.

<sup>5)</sup> Vgl. hierzu D. Mertens, 5 Jahre Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, in: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe 23 (1972), H. 5, S. 165.

<sup>6)</sup> Vgl. hierzu H. Fenger, Der Transformationsprozeß, in: MittAB 4 (1971), H. 4, S. 369.

<sup>7)</sup> Vgl. hierzu D. Mertens, „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikationen, in: Mitt(IAB) 2 (1969), H. 6.

<sup>8)</sup> Ebenda, S. 410, 415/416; H. Fenger, Studienwahl nach „Bedarf“ — Aussagen der Berufsprognostik über Akademikerbedarf, Beschäftigungsaussichten und Studienwahl sowie eine Anleitung zum gezielten Fragen, in: Aspekte (1971), H. 4, S. 36—41; D. Mertens, Bildungspolitik: Freiwahl und Planung, in: Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Konjunkturforschung 17 (1971), H. 1, S. 7—42.

<sup>9)</sup> Erste Stufe: In thematischer Ordnung in den „Mitteilungen“, vgl. hierzu u. a. F. Stooß, Die Veränderung der beruflichen Gliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftszweigen in der Bundesrepublik 1950 bis 1961, in: Mitt(IAB) 1 (1968), H. 4; derselbe, Zum Ausbildungsstand der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen beruflicher Vorbildung und betrieblicher Berufsausbildung, in: Mitt(IAB) 2 (1969), H. 9 und in den „Materialien“, vgl. hierzu u. a. Die Erwerbspersonen mit Hochschulausbildung 1961, Teil 1: Gliederung nach Studienfachrichtungen und Berufsgruppen, Konzentrationsmaß; Teil 2: Altersstruktur und Ersatznachfrage; Teil 3: Studienfachrichtung und Wirtschaftszweig, in: MatAB 12—14/71.

Zweite Stufe: In der Gliederung nach Berufen in den „Materialien“, vgl. hierzu u. a. Datensammlung zum Wandel der Berufe, in: MatAB 1—12/72.

<sup>10)</sup> Im Zusammenhang mit arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen auch als „erwerbswirtschaftliche Arbeit“ bezeichnet, vgl. / Kühl, L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich, Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, in: MittAB 8 (1975), H. 4. Der Terminus Berufsarbeit wird hier jedoch vorgezogen, da sich dieser Sprachgebrauch im Rahmen berufssoziologischer Ansätze eingebürgert hat, vgl. u. a. K. M. Bolte, M. Brater, S. Kudera, Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1974, S. 35—52.

<sup>11)</sup> Zum folgenden vgl. F. Molle, Definitionsfragen in der Berufsforschung dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel, in: Mitt(IAB) 1 (1968), H. 3, und K. M. Bolte, M. Brater, S. Kudera, Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, a. a. O., S. 47—52.

- im Rahmen gesellschaftlicher Arbeitsteilung („Gebrauchswert“),
- materielle und nichtmaterielle Entschädigungen („Tauschwert“),
- ein Bündel vorgegebener, personenunabhängiger Anforderungen in Form von Qualifikationsstandards, Zugangsvoraussetzungen, Berechtigungen und Normen der Berufsausübung,
- einen sozialen Ort (Position) innerhalb des sozialen Beziehungsgeflechts gesellschaftlicher Arbeitsteilung.

Diese konstitutiven Elemente von Berufsarbeit haben u. a. deswegen zentrale Bedeutung für den einzelnen, weil sie nicht nur den Einsatz und die Verwertung seiner Arbeitskraft im gesellschaftlichen Produktionsprozeß regeln, sondern weil sie in den außerberuflichen Bereich hineinwirken und auch dort seine soziale Stellung, seine Bewertung und Einschätzung durch andere, seine Macht und Einflußmöglichkeiten, seine politischen Partizipationsmöglichkeiten sowie seine Freizeitaktivitäten und Bildungschancen, sein Verhalten und Bewußtsein prägen<sup>12)</sup>.

Die einzelnen Berufe unterscheiden sich hinsichtlich der oben angeführten konstitutiven Elemente, d. h., jeder Beruf ist durch eine je spezifische Kombination von Aufgaben und Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen, Zugangsregelungen, Normen und Berechtigungen sowie durch einen sozialen Standort und die mit ihm verbundenen Entlohnungen gekennzeichnet. Damit sind aber auch gleichzeitig die für ihn charakteristischen „sozialen Komplemente“ (= außerberufliche Gratifikationen, Sozial- und Lebenschancen) dargelegt, die im Hinblick auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Individuen ein wichtiges konstitutives Element der Berufe sind<sup>13)</sup>. Das heißt, Berufe unterscheiden sich nicht nur nach funktionalen Aspekten und den zugeordneten Normen und Qualifikationsanforderungen, sondern ebenfalls hinsichtlich der „Befriedigungsangebote“<sup>14)</sup>, die sie dem einzelnen, bezogen auf seine Bedürfnisse und Ansprüche an Einkommen, soziale Einschätzung und Bewertung, Autonomie, Anerkennung, Einfluß, Lern- und Partizipationschancen usw., im beruflichen wie im außerberuflichen Bereich bieten.

Ausgehend von dieser zentralen Bedeutung der Berufsarbeit erhält die Frage nach den Beschäftigungsaussichten eine ähnlich umfassende Bedeutung. Sie kann sich auf alle mit einem Beruf verbundenen Befriedigungsangebote beziehen und nach deren dauerhafter Gewährleistung fragen. Ein solches umfassendes Verständnis von Beschäftigungsaussichten, das sich an den Bedürfnissen, Interessen und

Ansprüchen der arbeitenden Menschen orientiert, muß dann nicht nur nach der Sicherheit des Arbeitsplatzes fragen, sondern genauso nach den Einkommenschancen, den Veränderungen der inhaltlichen und sozialen Dimensionen der Berufe und deren Auswirkungen auf Autonomie, Kontaktchancen, Sozialprestige, Selbstverwirklichung und dergleichen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes stellt für die Garantie dieser umfassenden Ansprüche an den Beruf nur die Minimalvoraussetzung, eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung, dar.

Eine solche Bezugnahme auf die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen bei der Beschreibung der Beschäftigungsaussichten kann einerseits auf gesellschaftlich definierte Ziele und Ansprüche an die Berufsarbeit zurückgreifen, wie sie etwa in Gesetzen (Grundgesetz, Arbeitsförderungs-gesetz, Arbeitsschutzgesetze), Regierungserklärungen oder Parteiprogrammen kodifiziert sind. Andererseits kann sie sich an individuell artikulierten Bedürfnissen, Ansprüchen und Zielvorstellungen orientieren, wie sie von Ratsuchenden in der Beratung geäußert werden. Die inhaltliche Konkretisierung von Beschäftigungsaussichten für die Beratungsaufgaben im Rahmen der Bundesanstalt für Arbeit wird in Kap. 2 vorgenommen.

Im folgenden soll noch kurz etwas zum Berufsbegriff und seiner Verwendung in diesem Zusammenhang angemerkt werden. Die Vielschichtigkeit des „Lebensphänomens Beruf“ bringt es mit sich, daß der Begriffsgebrauch unscharf ist und je nach Fragestellung oder Verwendungssituation ein anderer Aspekt des Gesamtphänomens im Vordergrund steht<sup>15)</sup>.

Die *Forschung* kann mit einem solchen Begriff, der sich der operationalen Definition, Klassifikation und empirischen Erfassung weitgehend entzieht, nicht ohne weiteres arbeiten. Man versucht daher diesem Dilemma zu entgehen, indem man den Berufsbegriff vermeidet und ihn durch den jeweils interessierenden Teilaspekt, z. B. Tätigkeit, Funktion, Qualifikation, Position, Rolle ersetzt bzw. durch einen mehrdimensionalen Forschungsansatz zu erfassen versucht<sup>16)</sup>. Beim derzeitigen Forschungsstand, wo mehrdimensionale Ansätze noch nicht genügend erprobt sind, muß daher für die Beschreibung von Beschäftigungsaussichten auf Teilaspekte des Berufs zurückgegriffen werden.

Für die Beschreibung von Beschäftigungsaussichten wird das Gesamtphänomen „Beruf“ auf seine in diesem Zusammenhang wesentlichen Teilaspekte reduziert. Dies sind einerseits die Qualifikationen der Berufsinhaber als Teil des umfassenderen Arbeitskraftprofils und andererseits die Tätigkeiten als Teil des umfassenderen Arbeitsplatzprofils<sup>17)</sup>.

Da die empirische Erfassung von Tätigkeiten im Rahmen statistischer Großzählungen meist in Berufskategorien erfolgt — entsprechend der in der „Klassifizierung der Berufe“ enthaltenen Berufsdefinition —, wird im folgenden der Berufsbegriff nur noch synonym für die für einen Beruf typischen Tätigkeitskombinationen als Teil des Arbeitsplatzprofils verwendet.

Auch in der *Beratung* ist die undifferenzierte Verwendung des Berufsbegriffs problematisch. Sie erschwert die Klärung des Beratungsanliegens sowie eine Strukturierung der Informationen auf das Beratungsanliegen hin. Allerdings ist in der Beratung die in der Forschung übliche Aufspaltung des Berufsbegriffs in seine jeweils interessierenden Teilaspekte — so notwendig sie auch sein mag — aus zwei Gründen besonders schwierig.

<sup>12)</sup> Hierfür sind von der Berufs- und Arbeitssoziologie sowie von der Sozialisationsforschung bereits zahlreiche empirische Belege erbracht worden; vgl. hierzu die zusammenfassenden Darstellungen bei K. M. Balte, Aschenbrenner u. a., *Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Berufsstruktur und Berufsprobleme*. Beiträge zur Sozialkunde, Opladen 1970; O. Neuloh, *Arbeits- und Berufssoziologie*, Sammlung Götschen, Berlin/New York 1974; Th. Luckmann u. W. M. Sprondel (Hrsg.), *Berufssoziologie*, Köln 1972, und bei E. R. Wiehn, K. U. Mayer, *Soziale Schichtung und Mobilität. Eine kritische Einführung*, München 1975. Auf die Ursachen dieser starken Ausstrahlungskraft kann hier nicht näher eingegangen werden, vgl. hierzu: U. Beck, M. Brater, E. Tramsen, *Beruf, Herrschaft und Identität*, München 1975, S. 55 ff.

<sup>13)</sup> U. Beck, M. Brater, E. Tramsen, *Beruf, Herrschaft und Identität*, a. a. O., S. 46 ff.

<sup>14)</sup> „Unter Befriedigungsangeboten sind jene Merkmale einer Ausbildung und/oder Berufstätigkeit zu verstehen, die den Bedürfnissen, Zielvorstellungen und Interessen der Ratsuchenden entsprechen“, siehe W. Mooshauer, *Prognose individueller Beschäftigungsaussichten*, in: *MatAB* 1/1975, S. 3.

<sup>15)</sup> Vgl. hierzu in diesem Heft: H. v. Henningses, F. Stooß, L. Troll, *Berufsforschung im IAB. Versuch einer Standortbestimmung*, S. 4 ff.

<sup>16)</sup> Ebenda, vgl. außerdem E. Ulrich, M. Lahner, *Zur Prognose „neuer Berufe“*, in: *MittAB* 1 (1970), H. I, S. 34.

<sup>17)</sup> Zu den Begriffen Arbeitskraftprofil und Arbeitsplatzprofil vgl. /, Kühl, L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich, *Bezugssystem für Ansätze zu einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit*, a. a. O., S. 295 f. u. 301 f.

Erstens existiert im Bewußtsein der meisten Ratsuchenden der Beruf als ganzheitliches Gebilde in dem zuvor definierten Sinne; eine Differenzierung in seine Teilaspekte ist bei den meisten Ratsuchenden durch die schulische Erziehung nicht vorbereitet und wird daher selten vollzogen. Zweitens hat sich auf dem Arbeitsmarkt die Berufsbezeichnung — so unscharf sie im einzelnen auch immer sein mag — als Beschreibungsmerkmal sowohl für Arbeitskräfte als auch für Arbeitsplätze durchgesetzt. Stellenangebote und Stellengesuche — ob beim Arbeitsamt oder in der Zeitungsannonce — werden in aller Regel für Berufe aufgegeben<sup>18)</sup>.

Im folgenden Abschnitt soll dargelegt werden, weshalb es nicht nur in der Forschung, sondern auch in der beruflichen Beratung trotz der hier beschriebenen Hindernisse notwendig ist, je nach Beratungsanliegen einzelne Teilaspekte des Berufs für die Beschreibung der Beschäftigungsaussichten herauszugreifen.

## 1.2 Berufliche Entscheidungsprozesse

Die Zuordnung von Individuen zu Berufen erfolgt in einem lebenslangen Prozeß der Zuweisung zu und Übernahme von Positionen. Dieser Prozeß, den man als berufliche Sozialisation bezeichnet, ist einerseits durch Selektions- und Zuweisungsmechanismen gesteuert, auf die der einzelne kaum Einfluß hat. Hierzu gehören z. B. die soziale Herkunft und die Bedingungen der Primärsozialisation in Elternhaus und Schule mit ihrer distributiven Funktion für Bildungschancen und Sozialstatus, aber auch objektive Gegebenheiten in Wirtschaft und Gesellschaft, wie z. B. die Verfügbarkeit von Bildungs- und Arbeitschancen.

Andererseits erfolgt die Übernahme von beruflichen Positionen aber auch durch bewußt getroffene Entscheidungen der Individuen im Verlaufe ihrer beruflichen Sozialisation.

Die Notwendigkeit für berufliche Entscheidungen ergibt sich bei zahlreichen Anlässen, die von der Wahl der Schulbildung, der beruflichen Erstausbildung, der Weiterbildung, der beruflichen Spezialisierung bis hin zu den verschiedenen Anlässen des Arbeitsplatz- und Betriebswechsels, des Berufswechsels, beruflichen Auf- bzw. Abstiegs oder der Umschulung reichen. Auch der nicht vollzogene Arbeitsplatzwechsel, das aus verschiedenen Gründen ausgeschlagene Angebot eines besser bezahlten Arbeitsplatzes usw. beinhalten jeweils eine Entscheidung.

Es gibt also keinen einmaligen Akt der Berufswahl sondern eine Vielzahl von beruflichen Entscheidungen, bei denen jeweils ein anderer Teilaspekt des komplexen Phänomens Beruf im Vordergrund steht: die Qualifikation, die Tätigkeit, die Position, die Arbeitsbedingungen, das Einkommen usw.

Versucht man diese Vielzahl der Entscheidungssituationen im Hinblick auf die im Vordergrund stehenden Teilaspekte von Beruf zu systematisieren, so lassen sich — in chronologischer Reihenfolge — folgende fünf Stationen beruflicher Entscheidungen identifizieren<sup>18a)</sup>:

1. Entscheidung für eine *Allgemeinbildung*: Erwerb einer Generalqualifikation und allgemeiner „Kulturtechniken“;
2. Entscheidung für (oder gegen) die *berufliche Erstausbildung*: Erwerb von berufsfeldbezogenen Qualifikationen in betrieblichen oder schulischen Ausbildungsgängen, die jeweils Fertigkeiten und Kenntnisse für eine Reihe von Arbeitsplätzen vermitteln;
3. Entscheidung für einen *ersten speziellen Arbeitsplatz*: Erste Phase der beruflichen Spezialisierung bezogen auf ein Teilgebiet der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikation; für Jugendliche, die keine formalisierte Berufsausbildung durchlaufen, beinhaltet die erste Arbeitsplatzwahl zugleich die Entscheidung für den ausschließlichen Erwerb von arbeitsplatzspezifischen Qualifikationen;
4. Entscheidung für einen *Arbeitsplatzwechsel* bzw. für einen *neuen Arbeitsplatz bei Verlust des alten Arbeitsplatzes*: weitere Spezialisierung, Verbesserung der beruflichen Situation durch Einkommens- oder Statusverbesserungen, Bewahrung von Einkommens-, Tätigkeits- und Statusansprüchen, Korrektur vorausgegangener Entscheidungen;
5. Entscheidung für eine *Weiterbildung* oder *Umschulung*: Erweiterung von Fachkompetenz und Aneignung von Routine oder Erwerb neuer Qualifikationen (diese Entscheidung muß in der chronologischen Reihenfolge nicht notwendigerweise am Schluß stehen; sie kann auch vor der Arbeitsplatzwahl oder dem Arbeitsplatzwechsel relevant sein).

Diese Entscheidungsprozesse der Individuen (insbesondere Punkt 2—5) sind Gegenstand beruflicher Beratung und daher auch der Anknüpfungspunkt für die Beschreibung von Beschäftigungsaussichten. In allen fünf Entscheidungssituationen geht es — mit jeweils unterschiedlichem Gewicht — um die Ausprägung des Qualifikationsprofils als Teil des Arbeitskraftprofils, das zur Verwertung an Arbeitsplätzen bestimmt ist.

Während die Entscheidung über Art und Ausmaß der Allgemeinbildung hinsichtlich der angestrebten Arbeitsplätze noch weitgehend offen ist und eher eine Option auf eine bestimmte hierarchische Ebene der insgesamt verfügbaren Berufspositionen darstellt, wird das Qualifikationsprofil durch die Entscheidung für die Art der beruflichen Erstausbildung auf die Verwertung in einem bestimmten, mehr oder weniger breiten Tätigkeitsfeld eingeengt.

Die Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzwechsel sind durch die vorangegangenen Entscheidungen über die Ausprägung des Qualifikationsprofils beeinflusst und engen dieses durch zunehmende Spezialisierung immer stärker auf die Verwertung an ganz bestimmten Arbeitsplätzen ein.

Weiterbildung und/oder Umschulung beinhalten Entscheidungen über die Vertiefung oder Veränderung des Qualifikationsprofils und eröffnen dem einzelnen Verwertungschancen an andersartigen Arbeitsplätzen. Auch sie basieren in der Regel auf vorangegangenen Ausbildungsentscheidungen und erworbenen Qualifikationen<sup>19)</sup>.

<sup>18)</sup> Lediglich auf bestimmten Teilarbeitsmärkten, z. B. für hochqualifizierte Arbeitskräfte, werden andere Beschreibungsmerkmale, z. B. die Qualifikation, verwandt. Versuche in der computerunterstützten Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit, durch umfangreiche Schlüsselssysteme eine mehrdimensionale Beschreibung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen zu erhalten, reflektieren diese Unzulänglichkeiten der Berufsbezeichnung und sollen einer besseren und schnelleren Vermittlung dienen; vgl. hierzu L. Schneider, Berufskundliche Schlüsselssysteme — Modernes Arbeitsmittel für die Dienste der BA, in: Arbeit und Beruf 25 (1975), H. 9, S. 293 ff.

<sup>18a)</sup> Vgl. hierzu u. a. auch A. Chaberny, K. Parmentier, F. Stooß, Zum Zukunftsaspekt im Berufswahlunterricht. Möglichkeiten, Grenzen, Alternativen, Gutachten im Rahmen des Projektes zur Erprobung einer didaktischen und organisatorisch koordinierten Berufsorientierung, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg 1975.

<sup>19)</sup> Diese „Tiefendimension“ des Qualifikationsprofils muß nicht notwendig Beschäftigungsaussichten einengen, sie engt jedoch die Breite der Verwertbarkeit ein, vgl. hierzu V. Gottsleben, Ausbildungsform und Beschäftigungschance, in: Mitt(IAB), I (1968), H. 5.

Die Frage nach den Beschäftigungsaussichten bezieht sich unter dem hier dargestellten Aspekt der sukzessiven Ausprägung des Qualifikationsprofils als Teil des Arbeitskraftprofils auf die Bedingungen der Verwertung von Qualifikationen an Arbeitsplätzen. Das bedeutet, daß in Beratungssituationen, in denen über die Wahl der Allgemein- oder der Erstausbildung beraten wird, die Frage nach Beschäftigungsaussichten sich auf die unterschiedlichen Verwertungsbedingungen alternativer Qualifikationen bezieht. In Beratungssituationen, in denen das Qualifikationsprofil der Arbeitskraft in seinen wesentlichen Grundzügen bereits vorgegeben ist, geht es hingegen um die Verwertungsbedingungen der speziellen Qualifikation an alternativen Arbeitsplätzen. In beiden Fällen geht es auch um die möglichen Rückwirkungen auf das Qualifikations- und Arbeitskraftprofil.

Für ein beratungsrelevantes Informationskonzept zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten folgt aus diesen Überlegungen, daß die Informationen je nach der Entscheidungssituation sowohl qualifikations- als auch arbeitsplatzspezifisch verfügbar sein müssen.

## 2. Beratung über Beschäftigungsaussichten

### 2.1 Konzeption und institutioneller Rahmen der Beratung

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist die freie Wahl des Berufs, des Arbeitsplatzes und der Ausbildungsstätte garantiert, d. h., daß der einzelne die während des beruflichen Sozialisationsprozesses anstehenden Entscheidungen frei von staatlicher Reglementierung treffen kann. Das bedeutet jedoch noch nicht, daß durch den so formal garantierten individuellen Freiheitsspielraum andere wichtige gesellschaftspolitische Zielvorstellungen und Rechte, wie z. B. Chancengleichheit und freie Entfaltung der Persönlichkeit, bei der Ausbildungs- und Berufswahl gleichermaßen wie von selbst verwirklicht werden<sup>20</sup>). Dies stößt schon alleine deshalb auf Schwierigkeiten, weil der einzelne aufgrund der starken Differenzierung des Bildungs- und Beschäftigungssystems und der dort ablaufenden Veränderungsprozesse die sich ihm bietenden Möglichkeiten nicht mehr überblicken und schon gar nicht auf ihre Anforderungen und Befriedigungangebote hin beurteilen kann.

Um den Staatsbürgern die für die Ausschöpfung ihrer sozialen Rechte erforderliche Hilfestellung zu geben, wurden in den meisten Staaten öffentliche Beratungsdienste als Teil der staatlichen Daseinsfürsorge eingerichtet. Beratung

stellt in diesem Zusammenhang ein Angebot dar, für oder gegen dessen Annahme sich der einzelne frei entscheiden kann. Aus den Grundrechten leitet sich auch das Verständnis von Beratung ab, das von der Eigenverantwortlichkeit und Mündigkeit des Ratsuchenden ausgeht. Danach hat Beratung den einzelnen weder im Sinne von Lenkung zu bevormunden noch durch die Abgabe von Patentrezepten zu beeinflussen, sondern durch die Vermittlung von Informationen die Entscheidungsfähigkeit des Ratsuchenden zu fördern<sup>21</sup>). Eine solche „informative Beratung“ bedeutet nicht das ungeordnete Abgeben von Informationen als Reaktion auf die vom Ratsuchenden gestellten Fragen, sondern die Ordnung, Strukturierung und fallangemessene Gewichtung dieser Informationen. „Im Hinblick auf die (je nach Entscheidungssituation zur Wahl stehenden) Alternativen besteht Beratung u. a. in der Kenntnisnahme/Sammlung vorhandener Alternativen, in ihrer Gewichtung, in ihrer Erweiterung aufgrund vorgegebener Kriterien (= Merkmale subjektiver Bedeutsamkeit), in der Prüfung der Übereinstimmung sowohl mit der Realität als auch mit den entscheidungsleitenden, subjektiven Erwartungskriterien“<sup>22</sup>).

In der Bundesrepublik Deutschland hat der Gesetzgeber die Durchführung der Berufsberatung, Arbeitsberatung und -Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Bildung der Bundesanstalt für Arbeit als Körperschaft des öffentlichen Rechts übertragen<sup>23</sup>). Die Aufgaben und Ziele dieser Beratungsdienste sind im Arbeitsförderungsgesetz kodifiziert und in den dazu ergangenen Richtlinien des Vorstands der Bundesanstalt für Arbeit präzisiert<sup>24</sup>). Danach ist die Beratung auf die Anliegen, Kenntnisse und Fertigkeiten der Ratsuchenden abzustellen. Dabei ist die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe angemessen zu berücksichtigen.

Die Versorgung der Fachkräfte der Berufs- und Arbeitsberatung mit den notwendigen Kenntnissen über die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe wurde innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit dadurch sichergestellt, daß ihr gemäß § 3 AFG auch die Aufgabe übertragen wurde, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben<sup>25</sup>). Der vorrangigen Orientierung der Beratung an den Bedürfnissen und Möglichkeiten des Einzelfalles<sup>25a</sup>) widerspricht es nicht, wenn — entsprechend der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung des AFG — in die Beratung Informationen über die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes eingehen. Im Gegenteil, es geht dabei um die notwendige sorgfältige Prüfung der kurzfristigen Realisierbarkeit und der mittel- bzw. langfristigen Tragfähigkeit der gewählten Alternative auf dem Arbeitsmarkt<sup>26</sup>).

Der gesetzliche Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit, Ziele und Selbstverständnis der Beratungsdienste innerhalb dieser Institution sowie die speziellen Anliegen der Ratsuchenden in den verschiedenen Entscheidungssituationen stellen den institutionellen und sachlichen Hintergrund für ein von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu entwickelndes Konzept zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten dar. Grundlage eines solchen Konzepts sind deshalb die Forderungen nach

- Aussagen über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
- einer möglichst weitgehenden Individualisierbarkeit dieser Aussagen,
- einer Aufbereitung dieser Aussagen in einer Form, die sich in das Gesamtkonzept der Beratung einpaßt.

<sup>20</sup>) Vgl. hierzu H. A. Hesse, Der Einzelne und sein Beruf: Die Auslegung des Art. 12 Abs. 1 GG durch das Bundesverfassungsgericht aus soziologischer Sicht, in: Archiv des öffentlichen Rechts 95/1970.

<sup>21</sup>) Vgl. hierzu H. Bosbach und S. Roterberg-Steinberg, Zum Verständnis und zur Institutionalisierung der Beratung, in: Westermanns Pädagogische Beiträge, 27 (1975), H. 6, S. 303—306.

<sup>22</sup>) K. Hermanns, Berufsberatung als Entscheidungshilfe, in: Arbeit und Beruf 25 (1975), H. 8, S. 264.

<sup>23</sup>) Vgl. hierzu §§ 3 und 189 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) vom 25. 6. 1969 (BGBl. I, S. 582).

<sup>24</sup>) Vgl. hierzu §§ 13—32 und 36 AFG; Richtlinien für die Berufsberatung vom 14. 3. 68, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), 17 (1969), H. 2; Richtlinien für die Arbeitsvermittlung vom 25. 5. 62, in: Anlage zu ANBA, 10 (1962), H. 10.

<sup>25</sup>) Dies wird in § 6 AFG näher präzisiert. Dort heißt es: „Die Bundesanstalt hat Umfang und Art der Beschäftigung sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, der Berufe und der beruflichen Bildungsmöglichkeiten im allgemeinen und in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Wirtschaftsgebieten, auch nach der sozialen Struktur, zu beobachten, zu untersuchen und für die Durchführung der Aufgaben der Bundesanstalt auszuwerten.“

<sup>25a</sup>) Vgl. hierzu Richtlinien der Berufsberatung, a. a. O., Ziff. I, 4.

<sup>26</sup>) Vgl. hierzu H. Meisel, Zeitnahe Hilfen zur beruflichen Bildung, in: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe 23 (1972), H. 5, S. 147, und H. Nieder, Schule und Berufsberatung, in: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe 21 (1970), H. 4, und derselbe, in: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe 22 (1971), H. 3.

## 2.2 Risiken und Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Um entscheiden zu können, was der konkrete Inhalt eines Konzepts zur Beschreibung der Beschäftigungsaussichten durch die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sein soll, ist sowohl von den verschiedenen Entscheidungssituationen während des beruflichen Sozialisationsprozesses als auch von den Ansprüchen des einzelnen an Berufsarbeit auszugehen.

Die Ansprüche des einzelnen an Berufsarbeit konkretisieren sich einerseits in den gesellschaftlich definierten arbeitsmarktpolitischen Zielen des Arbeitsförderungsgesetzes und andererseits in den in der Beratung geäußerten Wünschen. Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung des Arbeitsförderungsgesetzes ist, Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden und die berufliche Beweglichkeit der Erwerbstätigen zu verbessern<sup>27)</sup>.

Auf den Einzelfall übertragen bedeutet dies den Anspruch,

- einen der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten,
- diesen zu behalten bzw.
- bei Verlust dieses Arbeitsplatzes einen entsprechenden Arbeitsplatz wieder zu erhalten.

Welche Einflußmöglichkeiten stehen den Beratungsdiensten der Bundesanstalt nun zur Verfügung, um die Position des einzelnen auf dem Arbeitsmarkt im beschriebenen Sinne zu sichern und zu verbessern?

Geht man dabei von den fünf Typen der Arbeitslosigkeit, nämlich konjunkturellen, saisonalen, strukturellen, friktionellen Arbeitsmarktstörungen und individuell bedingten Beschäftigungshemmnissen aus, so zeigt sich, daß die Möglichkeiten der Beratungsdienste der Bundesanstalt vor allem auf die Vermeidung und Behebung struktureller, friktioneller und individueller Beschäftigungsprobleme ausgerichtet sind. Während den Beratungsdiensten die für die Vermeidung und Behebung von friktionell und individuell bedingter Arbeitslosigkeit erforderlichen Maßnahmen unmittelbar zur Verfügung stehen (z. B. Arbeitsvermittlung, Förderung der Arbeitsaufnahme), benötigen sie für die Vermeidung struktureller Beschäftigungsprobleme von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung<sup>28)</sup> zukunftsbezogene Aussagen über die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes.

Entsprechend den Entscheidungsalternativen, die sich dem einzelnen stellen, sind deshalb im Rahmen eines von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu entwickelnden Konzepts zur Beschreibung der Beschäftigungsaussichten Informationen darüber zu liefern, welche formale Qualifikation, gemessen an den gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatzprofilen<sup>29)</sup>, eine der Ausbildung entsprechende Beschäftigung am ehesten sicherstellt bzw. die Anpassung auf dem Arbeitsmarkt unter den für den einzelnen günstigsten Bedingungen ermöglicht und wie weitere Elemente seines Arbeitskraftprofils<sup>30)</sup> seine Beschäftigungsaussichten beeinflussen.

Da die Situation des einzelnen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur durch sein Arbeitskraftprofil, sondern auch durch

die Profilelemente der für ihn in Frage kommenden Arbeitsplätze bestimmt wird, sind darüber hinaus die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anfälligkeit für strukturelle, konjunkturelle und saisonale Arbeitsmarktstörungen zu beschreiben.

Auf den aus der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung des Arbeitsförderungsgesetzes abgeleiteten Minimalanspruch für die Beschäftigungssicherung wird zurückgegriffen, wenn im Rahmen der Beschreibung von Beschäftigungsaussichten Arbeitslosigkeit und die Unterauslastung erworbener Qualifikation als „Beschäftigungsrisiko“ definiert werden.

Die arbeitsmarktpolitischen Ziele des AFG können jedoch, wie die von der Bundesanstalt für Arbeit vorgenommene Konkretisierung<sup>31)</sup> zeigt, wesentlich weiter ausgelegt werden. Danach wird unter unterwertiger Beschäftigung des einzelnen nicht nur die Unterauslastung erworbener Qualifikation verstanden, sondern auch mangelnde Lern- und Aufstiegschancen, unterdurchschnittliches Einkommen, unterdurchschnittliche technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, geringes Prestige, ungünstige Beschäftigungsbedingungen und überdurchschnittliche Unfallgefährdung<sup>32)</sup>.

Da die zusätzlich für eine vollwertige Beschäftigung genannten Forderungen — bis auf einige minimale Garantien durch die Arbeitsschutzgesetze — noch nicht genügend durch gesetzliche Bestimmungen abgesichert sind, ist deren Erfüllung nicht auf allen Arbeitsplätzen gewährleistet. Das bedeutet, daß es dem einzelnen selbst überlassen bleiben muß, welches Gewicht er diesen Kriterien bei seiner Ausbildungs- oder Arbeitsplatzwahl beimißt, je nachdem, welche Ansprüche und Zielvorstellungen er über die Vermeidung der Beschäftigungsrisiken hinaus mit seinem Beruf verbindet. Die über die Vermeidung dieser allgemeingültig definierten Beschäftigungsrisiken hinausgehenden Ansprüche des einzelnen an seinen Beruf werden im Konzept zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten als „Beschäftigungschancen“ bezeichnet.

In der Beratung sind in diesem Zusammenhang Informationen anzubieten über die tatsächliche und dauerhafte Gewährleistung der mit einer bestimmten Ausbildung, einem bestimmten Beruf bzw. Arbeitsplatz verbundenen Befriedigungsangebote.

Die Beschreibung der Beschäftigungsaussichten erfolgt damit schrittweise, indem zunächst für die einzelnen Entscheidungsalternativen die *Risikofaktoren* beschrieben werden, die sich qualifikations- und arbeitsplatzspezifisch ergeben, um in einem zweiten Schritt dann auf die mit den Entscheidungsalternativen verbundenen *Chancen* eingehen zu können. Dieses schrittweise Vorgehen erlaubt dann auch das Abwägen zwischen Risiko und Chance, d. h., das bewußte Inkaufnehmen von Beschäftigungsrisiken für die Erfüllung anderer Ansprüche (wie z. B. hohes Einkommen) an den Beruf.

## 2.3 Individuelle Beschäftigungsrisiken und -chancen

Wer vor der Ausbildungs- oder Arbeitsplatzentscheidung steht und nach den Beschäftigungsaussichten fragt, interessiert sich in dieser Situation für seine *individuellen* Aussichten, die er in einem bestimmten Beruf oder nach Abschluß einer Ausbildung hat. Wenn die Frage nicht immer so gestellt wird, so liegt das daran, daß dem Fragenden der Unterschied zwischen seinen individuellen und den generellen Beschäftigungsaussichten, die eine Durch-

<sup>27)</sup> Vgl. hierzu § 2 AFG.

<sup>28)</sup> Vgl. hierzu D. Mertens, Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Mitt(IAB) I (1968), H. 1, S. 6/7.

<sup>29)</sup> Vgl. hierzu / . Kühl, L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich (1975) a. a. O., S. 295 ff.

<sup>30)</sup> Ebenda, S. 301/2.

<sup>31)</sup> Vgl. hierzu Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1974.

<sup>32)</sup> Ebenda, S. 18/19.



schnittsaussage für die Gesamtheit aller Angehörigen eines Berufs darstellen, nicht so bewußt ist. Was bestimmt die individuellen Beschäftigungsaussichten des einzelnen und wie lassen sie sich prognostizieren, um als Entscheidungskriterium bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl verwendbar zu werden?

Die allgemeine Arbeitsmarktsituation und -entwicklung in einem Beruf (= generelle Beschäftigungsrisiken) bildet eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Beurteilung der individuellen Beschäftigungsrisiken. Diese sind abhängig von den persönlichen Voraussetzungen und der Eignung des Bewerbers. Zu den persönlichen Voraussetzungen zählen insbesondere solche Merkmale, die die Zugehörigkeit des einzelnen zu bestimmten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt bestimmen. Unter Eignung wird die Summe aller individuellen Fähigkeiten, Interessen, Einstellungen und Motivationen des einzelnen verstanden, die im Hinblick auf die Ausbildung und Berufsausübung von Bedeutung sind. Erst durch die zusätzliche Berücksichtigung dieser Voraussetzung und Fähigkeiten des einzelnen lassen sich die individuellen Beschäftigungsrisiken beschreiben: So können die individuellen Beschäftigungsrisiken eines älteren oder weniger geeigneten Bewerbers hoch sein, obwohl es generell keine Hinweise auf Beschäftigungsrisiken gibt<sup>33</sup>).

So wie die individuellen Beschäftigungsrisiken nicht unabhängig von der Eignung festgestellt werden können, kann diese nicht unabhängig von den Arbeitsmarktverhältnissen festgestellt werden, weil die Eignungsfeststellung, wie die Arbeitsmarktprognose, auf die Vorhersage einer dauerhaften und befriedigenden Beschäftigung abzielt<sup>34</sup>).

Nun können sich einerseits die beruflichen Anforderungen im Laufe der Zeit durch ökonomisch-technologische Entwicklungen verändern, so daß die bisher geltenden Eignungsprofile nicht mehr deckungsgleich mit den neuen Anforderungsprofilen sind. (Wie sich die Eignungsanforderungen an Auszubildende oder Studierende aufgrund von veränderten Ausbildungs- oder Arbeitsmarktverhältnissen wandeln können, zeigt ein Vergleich der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Situation in der Mitte der 70er Jahre mit der der 60er Jahre sehr deutlich.) Andererseits können sich bei veränderten Arbeitsmarktverhältnissen, z. B. Knappheit an Arbeitskräften mit einer bestimmten Ausbildung, neben den Eignungsvoraussetzungen für bestimmte Tätigkeiten auch die mit einem Beruf verbundenen Befriedigungsangebote verändern, wenn nämlich aufgrund der Knappheit auch Arbeitskräfte mit anderen Eignungsprofilen bzw. anderen Ansprüchen und Zielvorstellungen für diese Tätigkeiten eingestellt werden<sup>35</sup>).

Die hier beschriebene Interdependenz von Eignungskriterien und Arbeitsmarktverhältnissen für die Prognose der individuellen Beschäftigungsrisiken zeigt, daß keiner der beiden Faktorenkomplexe isoliert als Entscheidungskriterium bei der Ausbildungs- und Berufswahl herangezogen werden kann, denn die Variation des einen bedingt immer auch die Variation des anderen.

Die Beschäftigungsrisiken können also stufenweise — je nach dem Anliegen der Fragesteller

- *generell* für alle Angehörigen mit einer bestimmten Ausbildung oder einem bestimmten Beruf,
- *gruppenspezifisch* unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen oder
- *individuell* unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen *und* individuellen Fähigkeiten des einzelnen

beschrieben werden.

Aussagen über Beschäftigungschancen lassen sich, da sie unmittelbar auf die Wünsche und Zielvorstellungen des einzelnen ausgerichtet sind, dagegen nur als *individuelle* Aussagen machen.

### 3. Beschäftigungsrisiken bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl

#### 3.1 Das Konzept der differenzierten Information als Prognosealternative

Aus den bisher dargelegten Überlegungen ergeben sich an ein in der beruflichen Beratung anwendbares Konzept zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten folgende Anforderungen:

1. Möglichkeit der Anwendung in unterschiedlichen beruflichen Entscheidungssituationen (Ausbildungs-, Arbeitsplatzentscheidung) durch

- *qualifikationsbezogene* und
- *arbeitsplatzbezogene*

Informationen.

2. Möglichkeit, Beschäftigungsaussichten einerseits — entsprechend den gesetzlich kodifizierten Ansprüchen an Berufsarbeit — als generell zu vermeidende

- *Risiken*,

andererseits — entsprechend den individuellen Präferenzen hinsichtlich der Ansprüche an Berufsarbeit — als individuell zu wählende

- *Chancen*

zu beschreiben.

3. Möglichkeit der Individualisierbarkeit der Aussagen durch eine schrittweise Beschreibung der

- *generellen*,
- *gruppenspezifischen*,
- *individuellen*

Beschäftigungsrisiken und -chancen.

Die häufig geforderte *Berufs- oder Qualifikationsprognose* (im Sinne einer herkömmlichen Angebots- bzw. Bedarfsvorausschau mit diskreten zahlenmäßigen Angaben über den zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erwartenden Bedarf bzw. das Angebot an Arbeitskräften in einem Beruf oder mit einer bestimmten Ausbildung) erfüllt keine der drei genannten Forderungen:

- Sie ist nicht individualisierbar für bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt und nicht im Hinblick auf Wünsche und Zielvorstellungen der Individuen an die Berufsarbeit relativierbar; sie kann allenfalls Durchschnittsaussagen machen für die Gesamtheit der Angehörigen eines Berufs bzw. der Absolventen einer Ausbildung<sup>36</sup>).
- Sie ist in aller Regel nicht auf verschiedene Entscheidungssituationen hin interpretierbar, da sie entweder

<sup>33</sup>) Vgl. hierzu D. Mertens, „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikationen, a. a. O., S. 7.

<sup>34</sup>) Vgl. hierzu H.-H. Eckhardt, Psychologische Eignungsprognosen: Ihre Stellung im Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter und eignungsorientierter Beratungsinformationen, in: MittAB 6 (1973), H. 2.

<sup>35</sup>) W. Moosbauer, Prognose der individuellen Beschäftigungsaussichten, a. a. O., S. 3—4.

<sup>36</sup>) Vgl. hierzu D. Mertens, „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikationen, a. a. O., S. 7.

nur arbeitsplatz- oder nur qualifikationsbezogen ist, wobei in der Regel limitationale Beziehungen zwischen Qualifikationen und Tätigkeiten sowie Berufen/Ausbildungen und Branchen unterstellt werden<sup>37</sup>). Prognosen berücksichtigen somit gerade nicht den individuellen Entscheidungsspielraum, der in den einzelnen Entscheidungssituationen besteht.

- Sie unterscheidet nicht zwischen Risiken und Chancen bei der Ausbildungs- und der Arbeitsplatzwahl und ermöglicht somit nicht eine Bewertung der mit einer Qualifikation oder einem Arbeitsplatz verbundenen Befriedigungsangebote für den einzelnen.

Als Alternative zur alleinigen Verwendung der Prognose als Entscheidungshilfe in der beruflichen Beratung wurde das hier vorgestellte Konzept der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten entwickelt. Es beruht darauf, daß sich die in den Kapiteln I—2 dargelegten Ansprüche an ein Informationskonzept nur durch eine differenzierte Beschreibung der *Einzelfaktoren*, die die zukünftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen, realisieren lassen. Erforderlich ist eine Beschreibung derjenigen Einzelfaktoren, nach denen sich Qualifikationen bzw. Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung voneinander unterscheiden. Die im Konzept enthaltenen Einzelinformationen haben — bis auf wenige Ausnahmen — selbst keinen prognostischen Anspruch, d. h., sie beinhalten keine Zukunftsaussage. Aufgrund bisheriger Erkenntnisse aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird jedoch angenommen, daß die in der Gegenwart feststellbaren Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungen und Berufen hinsichtlich der Beschäftigungsrisiken auch in Zukunft im wesentlichen erhalten bleiben. Auch wenn die im einzelnen nachgewiesenen Vergangenheitstrends durch die weitere Entwicklung modifiziert werden, kann unterstellt werden, daß dies langfristig nicht zu einer völligen Umkehrung der ausgewiesenen Struktur und Entwicklungen führt.

Welches sind die beschäftigungsrelevanten Faktoren, die die Arbeitsmarktsituation der einzelnen Ausbildungen und Berufe beeinflussen und woher können sie abgeleitet werden? Zur Beantwortung dieser Frage ist die in Kapitel 2 dargestellte Unterscheidung zwischen Risiken und Chancen notwendig.

Beurteilungskriterien für die aufgrund individueller Ansprüche, Zielvorstellungen und Bewertungen möglichen Beschäftigungschancen sind aus den Ansprüchen der Individuen direkt ableitbar und — soweit Daten dazu vorhanden sind — unmittelbar in beschäftigungsrelevante Informationen umsetzbar. Dies gilt z. B. für die Einkommensansprüche, die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und die Präferenz, in einem Kleinbetrieb zu arbeiten.

Für die Beurteilung von qualifikations- und arbeitsplatzspezifischen *Risiken* hingegen sowie für Empfehlungen, wie der einzelne diese Risiken minimieren oder vermeiden kann, bedarf es einer Ableitung von Risikofaktoren aus bisher vorliegenden Forschungsergebnissen.

<sup>37</sup>) Vgl. hierzu u. a. G. Kühlewind, M. Tessaring, Argumente für und gegen eine beschäftigungsorientierte Bildungspolitik, Göttingen 1975. Neuere Ansätze zur Flexibilisierung von Prognosen heben zwar die Limitationalitätsannahme auf, sind aber beim derzeitigen Forschungsstand auf individuelle Berufsentscheidungen nicht anwendbar, vgl. hierzu: M. Kaiser, G. Kühlewind, M. Tessaring, M. Thon, Flexibilisierung der Vorausschätzungsergebnisse — Übergang von Punkt- zu Intervallprojektionen, in: A. Blüm, U. Frenzel, Quantitative und qualitative Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland — Stufe 3, Teil I, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 8.1. Nürnberg 1975, S. 301 ff.

### 3.2 Risikofaktoren bei der Arbeitsplatzwahl

Bei der Arbeitsplatzwahl sind die Risiken der Arbeitslosigkeit und unterwertigen Beschäftigung zu untersuchen, die bei gegebenem Qualifikationsprofil aus der Entscheidung für die Verwertung an bestimmten Arbeitsplätzen resultieren. Arbeitsplatzrisiken in diesem Sinne können sich ergeben durch:

- a) eine strukturell bedingte *Abnahme des Bedarfs* an Arbeitskräften,
- b) ein *Überangebot an Arbeitskräften* mit den für diese Arbeitsplätze erforderlichen Qualifikationen (Konkurrenz; zu geringe Ersatznachfrage),
- c) *kurzfristig* auftretende *Schwankungen* des Arbeitskräftebedarfs (Konjunktur, Saison).

zu a)

Die strukturell bedingte Abnahme des Bedarfs an Arbeitskräften für bestimmte Arbeitsplätze kann ihrerseits mehrere Ursachen haben.

1. Sie kann durch *Veränderungen der Verbrauchernachfrage* hervorgerufen werden, die sich auf das Produktionswachstum bestimmter Branchen negativ auswirken und damit zu einer Reduzierung der Gesamtzahl der Arbeitsplätze in diesen Branchen führen. Indikatoren für eine solche Entwicklung sind:

- Verminderung der Produktionssteigerungen innerhalb der Branchen,
- Verminderung der Gesamtzahl der Arbeitsplätze innerhalb dieser Branchen.

Beide Indikatoren sind als Risikofaktoren jedoch nur im Zusammenhang mit einer

- hohen Konzentration der in Frage kommenden Arbeitsplätze auf eine oder wenige Branchen

von Bedeutung. Eine breite Streuung der betreffenden Arbeitsplätze über viele Branchen wäre demgegenüber ein Indikator für die Möglichkeit der individuellen Risikominimierung, da für die Arbeitsplatzinhaber Ausweichmöglichkeiten auf andere Branchen bestehen.

2. Sie kann durch *technologische Veränderungen* bedingt sein, die sich auf die Produktivität und damit den Arbeitskräftebedarf auswirken. Diese Auswirkungen können sowohl quantitativ wie qualitativ sein, d. h., durch Produktivitätssteigerungen vermindert sich entweder der gesamte Arbeitskräftebedarf in einer Branche oder es ergeben sich Umstrukturierungen im Arbeitskräftebedarf dadurch, daß andere Tätigkeiten bzw. Qualifikationen als bisher erforderlich werden („berufsstrukturelle Wandlungen“). Indikatoren für eine solche Entwicklung sind:

- Produktivitätssteigerungen innerhalb einer Branche, die nicht durch entsprechende Produktionssteigerungen aufgefangen werden,
- Veränderungen in den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsstrukturen zu Lasten der in Frage stehenden Arbeitsplätze („berufsstrukturelle Wandlungen“), die nicht durch entsprechende Produktionssteigerungen in den beschäftigenden Wirtschaftszweigen aufgefangen werden.

3. Ein abnehmender Bedarf an Arbeitskräften für bestimmte Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten wirkt sich häufig nicht nur als strukturelle Arbeitslosigkeit aus, sondern

ebenfalls in mehr oder weniger starken Abwanderungstendenzen aus diesen Tätigkeitsbereichen.

Als individuell bedeutsame Risikofaktoren sind solche Abwanderungstendenzen vor allem dann zu werten, wenn diese Arbeitskräfte anderweitig nur unter Qualifikations- und/oder Statusverlust tätig werden können.

Einen Indikator für Abwanderung stellt ein

- hohes Ausmaß an Berufswechsel in einem bestimmten Beruf, verbunden mit geringer Verwertbarkeit der beruflichen Kenntnisse und/oder Beschäftigung in einem geringeren beruflichen Status, dar.

zu b)

1. Das arbeitsplatzspezifische Angebot an Arbeitskräften ist wegen der im Beschäftigungssystem bestehenden Flexibilitätsspielräume bei der Zuordnung von Qualifikationsprofilen zu Arbeitsplatzprofilen nicht exakt bestimmbar, so daß es kaum möglich ist, Überangebote festzustellen<sup>38)</sup>, aus denen Risikoindikatoren abgeleitet werden könnten. Eingedenk dieser Flexibilitätsspielräume erscheint es daher sinnvoll, die

- Breite der Zugangsmöglichkeiten zu bestimmten Arbeitsplätzen im Sinne der *Konkurrenz* zwischen — nach Ausbildungsniveau und Fachrichtungen unterschiedlich vorgebildeten — Arbeitskräften

als Risikoindikator zu bezeichnen.

2. Das Arbeitskräfteangebot ergibt sich aus dem Neuangebot (aus dem Bildungssystem) und dem Restangebot (= Gesamtbestand an Arbeitskräften abzüglich der zu erwartenden Abgänge aus dem Erwerbsleben)<sup>39)</sup>.

Aus den zu erwartenden Abgängen der Arbeitsplatzinhaber aus dem Erwerbsleben läßt sich rechnerisch die

— *Ersatznachfrage*

nach Arbeitskräften ableiten<sup>40)</sup>. Diese gibt an, wie viele Arbeitsplätze zu einem bestimmten Zeitpunkt theoretisch neu zu besetzen wären. Ob diese Arbeitsplätze auch tatsächlich wieder besetzt werden, hängt einmal von der Entwicklung des Gesamtbedarfs, zum anderen von der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen an diesen Arbeitsplätzen sowie von der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots ab.

Die Entwicklung des Gesamtbedarfs kann durch

- die bisherige Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze (als Indikator für den „Erweiterungsbedarf“),

die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen durch

- die Veränderungen der Zugangsmöglichkeiten nach Niveau und Fachrichtung der Ausbildung

gemessen werden.

<sup>38)</sup> Die in der Battelle-Prognose vorausgeschätzten Überschüsse und Defizite konnten zu einem erheblichen Teil durch die Flexibilisierung der Voraus-schätzungsergebnisse aufgehoben werden, vgl. M. Kaiser, G. Kühlewind, M. Tessaring, M. Thon, Flexibilisierung der Vorausschätzungsergebnisse, a. a. O., S. 377 ff.

<sup>39)</sup> Vgl. hierzu u. a. W. Klauder, G. Kühlewind, Zur längerfristigen Voraus-schätzung des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik Deutschland. Technik, Probleme, Möglichkeiten und Grenzen, in: Mitt(IAB) 2 (1969), H. 10, S. 799 ff.

<sup>40)</sup> Vgl. hierzu u. a. P. Schnur, Abgänge abhängig Beschäftigter aus dem Erwerbsleben von 1968 bis 1973 und bis 1980. Eine Modellrechnung zum Ersatzbedarf auf dem Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen, in: Mitt(IAB) 2 (1969), H. 10, S. 809.

<sup>41)</sup> Zu den folgenden Ausführungen vgl. H. Hofbauer, P. König, Substitu-tionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil der Vorgesetzten, in: MittAB 3 (1972), H. 2 und H. Hofbauer, P. König, Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 4 (1973), H. 1.

Als Risikoindikator bei der Arbeitsplatzwahl ist die Ersatznachfrage, da sie eine prognostische Information ist, auch insofern von Bedeutung, als sie Anhaltspunkte dafür gibt, ob bei rückläufigem Bedarf die Möglichkeit besteht, einen notwendigen Beschäftigungsabbau über die Ersatznachfrage zu regeln. Ist dies nicht der Fall, z. B. wenn die Ersatznachfrage sehr gering ist, so erhöhen sich die Arbeitsplatzrisiken für die Beschäftigten.

zu c)

Kurzfristige Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs ergeben sich durch

- Konjunkturzyklen und durch

- jahreszeitlich bedingte Unterschiede in den Beschäftigungsmöglichkeiten.

Risikoindikatoren ergeben sich aus Schwankungen der Beschäftigten- bzw. der Arbeitslosenzahlen für bestimmte Arbeitsplätze bzw. Branchen.

### 3.3 Risikofaktoren bei der Ausbildungswahl

Bei der Ausbildungswahl (im weitesten Sinne) sind die Risiken der Arbeitslosigkeit und unterwertigen Beschäftigung zu untersuchen, die aus der Entscheidung für ein bestimmtes Qualifikationsprofil und dem Anspruch, dieses an bestimmten Arbeitsplätzen zu verwerten, resultieren.

Qualifikationsspezifische Beschäftigungsrisiken können sich ergeben durch:

a) *strukturelle Ungleichgewichte zwischen Bedarf und Angebot an Qualifikationen*

b) *mangelnde Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von Qualifikationen*

zu a)

1. Strukturelle Ungleichgewichte zwischen Qualifikationsprofilen von Arbeitskräften und Arbeitsplatzprofilen können sowohl durch Entwicklungen im Bildungswesen als auch durch Veränderungen des Beschäftigungssystems verursacht sein. Solche strukturellen Ungleichgewichte sind jedoch schwer festzustellen, da in der Regel keine limitationalen Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bestehen.

Aus der empirischen Flexibilitätsforschung ist bekannt<sup>41)</sup>, daß die im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen hinsichtlich ihrer Verwertung an Arbeitsplätzen eine unterschiedliche Polyvalenz aufweisen: manche sind breit, an vielen verschiedenartigen Arbeitsplätzen einsetzbar, manche qualifizieren nur für ein eng begrenztes Tätigkeitsfeld.

Da andererseits manche Ausbildungsgänge hinsichtlich ihrer Ausbildungsinhalte mehr oder weniger hohe Verwandtschafts- bzw. Deckungsgrade aufweisen, sind sie auf bestimmten Arbeitsplätzen auch gegeneinander austauschbar. Auch Arbeitsplätze sind hinsichtlich ihrer Qualifikationsanforderungen häufig nicht sehr stark festgelegt, so daß auf den gleichen Arbeitsplätzen Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen eingesetzt werden können.

Ange-sichts dieser vorhandenen Flexibilitätsbeziehungen bedarf es zur Feststellung struktureller Ungleichgewichte zwischen Qualifikationsbedarf und -angebot zunächst einer Analyse der für die einzelnen Ausbildungsgänge und Arbeitsplätze unterschiedlichen Flexibilitätsspielräume. Dabei werden unter Flexibilitätsspielräumen nicht alle

feststellbaren Mobilitäts- und Substitutionsprozesse verstanden, sondern nur solche, die im Hinblick auf die Tätigkeit funktional sind und/oder für die Arbeitskräfte keinen Verlust an Qualifikationen, Einkommen, Status oder sonstigen mit der Tätigkeit verbundenen Befriedigungsangebote mit sich bringen.

All jene Mobilitäts- und Substitutionsprozesse, die nicht funktional sind und mit Abstiegsrisiken oder sonstigen Einbußen an Befriedigungsmöglichkeiten für die Arbeitskraft verbunden sind, können als Anzeichen für strukturelle Ungleichgewichte zwischen Qualifikationsbedarf und -angebot gelten.

Als Risikoindikatoren ergeben sich aus diesen Überlegungen:

- starke Abwanderungstendenzen aus dem „erlernten Beruf“,
- geringe Verwertbarkeit der Ausbildungskennnisse in der ausgeübten Tätigkeit,
- hohes Ausmaß an Ersetzbarkeit durch andere Qualifikationen („passives Substitutionspotential“).

2. Bei geringen Flexibilitätsspielräumen zwischen Qualifikations- und Arbeitsplatzprofil, z. B. bei eng auf eine bestimmte Tätigkeit hin angelegten Ausbildungsgängen, wirken sich strukturelle Ungleichgewichte zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem unmittelbar als quantitative Ungleichgewichte aus, in Form eines Überangebots an Arbeitskräften mit dieser Qualifikation.

Hinweise auf hieraus resultierende Beschäftigungsrisiken ergeben sich aus

- einer hohen Konzentration der Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem bestimmten Ausbildungsabschluß auf wenige Tätigkeitsfelder,
- einer stark ansteigenden Nachwuchsentwicklung,
- einer „jungen“ Altersstruktur der Absolventen und einer niedrigen Ersatznachfrage.

In solchen Fällen einer hohen Konzentration der Beschäftigungsmöglichkeiten auf wenige Tätigkeitsfelder, in denen Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl stärker als im Normalfall miteinander gekoppelt sind, sind die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Risiken auch für die Ausbildungswahl bestimmend. Insbesondere ergeben sich Risikohinweise aus

- der quantitativen Entwicklung und
- der zu erwartenden Ersatznachfrage

in dem angestrebten Tätigkeitsfeld.

zu b)

Die Forderung nach Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von Qualifikationen richtet sich auf zukünftige Qua-

lifikationserfordernisse an Arbeitskräfte, die sich aus veränderten Produktionsverfahren, Organisationsformen, neuen Technologien, neuen gesellschaftlichen Aufgaben usw. ergeben.

Art, Umfang und Inhalt solcher zukünftigen Qualifikationserfordernisse sind derzeit nur in Umrissen bekannt. Es gibt sowohl Versuche einer deduktiven Ableitung aus bestimmten gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungstrends<sup>42)</sup> als auch Ansätze zu einer empirischen Erfassung in der Qualifikationsforschung<sup>43)</sup>.

Folgt man diesen theoretischen und empirischen Analysen, so werden in Zukunft in hohem Maße Basisqualifikationen erforderlich sein, die nicht so rasch veralten und eine hohe Transferierbarkeit auf die verschiedensten Anwendungsbereiche haben. An die Stelle von Werkstoff-, produkt- oder branchenspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten werden zunehmend verfahrensorientierte Kenntnisse und „extrafunktionale Fähigkeiten“<sup>44)</sup> (z. B. Reaktionsvermögen, technische Sensibilität, reflexives Handhaben von Normen und Regeln) treten.

Im Hinblick auf die Vermeidung von Beschäftigungsrisiken legen diese weniger quantitativ als qualitativ interpretierbaren Ergebnisse eine Orientierung bei der Ausbildungswahl an solchen Ausbildungsgängen nahe, die die angedeuteten Qualifikationsinhalte vermitteln. Da es bisher kaum Untersuchungen gibt, die die bestehenden Bildungsgänge auf die in ihnen vermittelten Qualifikationen hin analysieren<sup>45)</sup>, kann man diese nur aus der bisherigen Verwendung der Absolventen im Beschäftigungssystem erschließen, d. h., man unterstellt, daß die Ausbildungsgänge, die sich bisher als polyvalent, aufstiegsfördernd und risikomindernd erwiesen haben, dies u. a. deshalb sind, weil sie berufliche Grundqualifikationen, allgemeine Schlüsselqualifikationen und extrafunktionale Fähigkeiten vermitteln.

Nach den vorliegenden Forschungsergebnissen lassen sich Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von Qualifikationen am ehesten aus dem Niveau und der Breite der Ausbildung entnehmen. Als Risikoindikatoren könnten demnach gelten:

- ein niedriges (Aus-)Bildungsniveau und
- eine geringe (Aus-)Bildungsbreite.

#### **4. Das Konzept der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten**

##### **4.1 Zusammenstellung, Systematisierung und Operationalisierung der Risikofaktoren**

Die Konkretisierung des Konzepts der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten in einer in der Beratung unmittelbar anwendbaren Arbeitshilfe (z. B. das ABC-Handbuch) erfordert die Beschreibung der Risiken und Chancen in den Kategorien, nach denen sich die Entscheidung vollzieht.

Im Bewußtsein des einzelnen stellen sich die unterschiedlichen beruflichen Entscheidungssituationen häufig undifferenziert als „Berufswahl“ dar. Das heißt nicht, daß in der Beratung auf eine — je nach Entscheidungssituation — differenzierte Abgabe der Informationen verzichtet werden kann. Bezogen auf die Beschreibung der Beschäftigungsaussichten bedeutet dies, daß mindestens eine Unterscheidung zwischen Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl erfolgen muß.

Um die mit der *Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung* verbundenen Beschäftigungsrisiken und -chancen be-

<sup>42)</sup> Vgl. hierzu D. Mertens, Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: MittAB 7 (1974), H. 1.

<sup>43)</sup> Vgl. hierzu die zusammenfassenden Darstellungen dieser Ansätze bei S. Gensior, B. Kraus, Qualifikationsstruktur und Arbeitsmarkt, in: Soziale Welt, Heft 3, 1974; bei M. Baethge u. a., Produktion und Qualifikation. Eine Vorstudie zu Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung, Göttingen, 1973, sowie C. Offe, Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Bildungspolitik, Ansätze zu einer gesamtgesellschaftlichen Funktionsbestimmung des Bildungssystems, in: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), Gutachten und Studien der Bildungskommission, Band 51, Teil I, Stuttgart 1975.

<sup>44)</sup> „Extrafunktional“ nur nach traditionellem Verständnis; in Zukunft werden diese Fähigkeiten „funktional“ sein.

<sup>45)</sup> Ansätze hierzu sind vorhanden in: M. Schmiel, Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, in: MittAB 2 (1971), H. 3 und in: E. Ulrich, Deckungsuntersuchungen für Ausbildungsinhalte als Elemente einer beruflichen Substitutionsanalyse, in: Mitt(IAB) 2 (1969), H. 10.

urteilen zu können, müssen die Informationen in der Gliederung nach Art (betrieblich oder schulisch), Niveau und Fachrichtung der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden. (Für die notwendige Trennung nach Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl erweist es sich als besonders problematisch, daß die Fachrichtungen bei betrieblichen Ausbildungsgängen in berufssystematischer Gliederung erhoben werden, wodurch das undifferenzierte Verständnis von Berufswahl begünstigt wird.)

Bei der *Arbeitsplatzwahl* entscheidet sich der einzelne für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Wirtschaftszweig und einem bestimmten Betrieb. Entsprechend dieser Entscheidungsalternativen müßten somit die Beschäftigungsrisiken und -chancen gegliedert nach Tätigkeiten, Wirtschaftszweigen und Betrieben beschrieben werden. Während dies für Wirtschaftszweige ohne weiteres möglich ist, fehlt es für eine Differenzierung nach Tätigkeiten an geeigneten Klassifikationen. Die Klassifizierung der Berufe nennt zwar die ausgeübte Tätigkeit als zentrales Gliederungsmerkmal, es gehen dort jedoch auch andere Merkmale von Beruf, z. B. Stellung im Betrieb und die Qualifikation ein. Dennoch müssen — in Ermangelung besserer Tätigkeitsklassifikationen — die mit der Arbeitsplatzwahl verbundenen Beschäftigungsrisiken und -chancen nach Berufen beschrieben werden.

Die Risiken und Chancen, die sich aus der besonderen Situation des *einzelnen* Arbeitsplatzes (z. B. in bezug auf die speziellen Arbeitsbedingungen) und/oder aus der Art und Größe des Beschäftigungsbetriebes ergeben, können von der Forschung nicht bzw. noch nicht erfaßt werden.

Die Gliederung nach Ausbildungsfachrichtungen, Berufen und Wirtschaftszweigen erfolgt im Rahmen der durch die Datenerhebung vorgegebenen Systematiken. Dabei werden die Ausbildungsfachrichtungen nach der Art des Ausbildungsabschlusses<sup>46)</sup>, die Berufe nach der Art der ausgeübten Tätigkeit<sup>47)</sup> und die Wirtschaftszweige<sup>48)</sup> nach dem wirtschaftlichen Schwerpunkt der Betriebe den Gliederungseinheiten zugeordnet.

Innerhalb dieser Grundgliederung werden Informationen zusammengestellt, die Aussagen über Beschäftigungsrisiken und -chancen ermöglichen.

Übersicht 1 zeigt, welche Informationen im ABC-Handbuch der Beschreibung der Einflußfaktoren auf die *generellen Beschäftigungsrisiken* und den daraus in Kapitel 3 abgeleiteten Risikoindikatoren dienen. Die hier vorgenommene Operationalisierung der Risikoindikatoren ist weitgehend abhängig von dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial. Insgesamt wurden Daten aus 15 verschiedenen Erhebungen ausgewertet (vgl. Übersicht 3). Es konnten jedoch nur solche Erhebungen herangezogen werden, die von den verwendeten Klassifikationen, der Gliederungstiefe und der Repräsentativität her, Aussagen für jeweils alle Fachrichtungen, alle Berufe und/oder alle Wirtschaftszweige zuließen, weil dadurch erst verglei-

chende Aussagen zu den einzelnen Entscheidungsalternativen in der Beratung möglich sind.

Die Übersicht 1 stellt neben der Operationalisierung der für die Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl relevanten Risikoindikatoren die Verbindung zu der Darstellung dieser Informationen im ABC-Handbuch her. Die Angaben in Klammern beziehen sich auf die Merkmalsbezeichnung der Einzelinformationen in diesem Datenband. Die Merkmalsnummern ermöglichen das Auffinden der Informationen in den nach Seite 33 vorgestellten Auszügen aus dem Handbuch. Bei jedem Merkmal wird die Merkmalsausprägung angegeben, die auf generelle Beschäftigungsrisiken hinweist.

Vergleiche mit dem Durchschnitt (z. B. überdurchschnittlich) beziehen sich dabei auf die Merkmalsausprägungen bei allen Ausbildungen, Berufen oder Wirtschaftszweigen.

Die Beschreibung der *gruppenspezifischen Beschäftigungsrisiken* erfordert zusätzlich zu der Prüfung der generellen Beschäftigungsrisiken eine Bezugnahme auf Arbeitskraftprofilelemente, die die Zugehörigkeit des einzelnen zu bestimmten *Gruppen* auf dem Arbeitsmarkt bestimmen (z. B. Geschlecht, Alter, Vorbildung, Staatsangehörigkeit).

Für die Feststellung geschlechtsspezifischer Beschäftigungsrisiken erfolgt im ABC-Handbuch eine durchgängige Differenzierung sämtlicher Informationen nach Geschlecht (Merkmal ③). Eine ähnliche Differenzierung nach den übrigen persönlichen Voraussetzungen wäre im Rahmen des Konzepts der differenzierten Information möglich und sinnvoll. Im ABC-Handbuch wurde jedoch darauf verzichtet, um die angebotene Datenmenge überschaubar zu halten.

Damit die Gruppenzugehörigkeit der Fragesteller in gewissem Umfang trotzdem berücksichtigt werden kann, wurde auf eine Hilfskonstruktion zurückgegriffen. Dabei wird aus dem unterschiedlichen Anteil der o. g. Gruppen in den einzelnen Ausbildungen, Berufen und Wirtschaftszweigen auf die *gruppenspezifischen Beschäftigungsrisiken* geschlossen, indem unterstellt wird, daß dies Aussagen über die Eignung impliziert. Zusätzlich wird davon ausgegangen, daß sich auch in Zukunft diejenigen Arbeitskräfte auf bestimmten Arbeitsplätzen durchsetzen, die sich bisher dort durchgesetzt haben.

Als *gruppenspezifische* Informationen können deshalb gelten:

- die *Altersstruktur* für Ausbildungsfachrichtungen, Berufe und Wirtschaftszweige (Merkmal ⑤ Alter);
- das *Ausbildungsniveau* für Ausbildungsfachrichtungen und Berufe (Merkmal ⑥ Bildungsgang) sowie
- die *Fachrichtung des Ausbildungsabschlusses* und der *Ausländeranteil* für Berufe und Wirtschaftszweige (Merkmal ⑧ Zugänge aus Ausbildungsfachrichtungen und der Ausländeranteil in Merkmal ① bzw. ④).

Für die Beurteilung der *individuellen Beschäftigungsrisiken* ist es schließlich erforderlich, die die individuellen Eigenschaften des einzelnen betreffenden Profilelemente der Arbeitskraft (z. B. Kenntnisse und Fähigkeiten, Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale) einzubeziehen. Informationen über die Eignung können nicht von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, sondern müssen von der Psychologie und anderen Forschungsdisziplinen beigesteuert werden<sup>49)</sup>.

Die Aussagen über gruppenspezifische Beschäftigungsrisiken und die Eignungsvoraussetzungen des einzelnen gehen

<sup>46)</sup> Innerhalb der Untergliederung nach den Ausbildungsarten (betrieblich/schulisch) sind dies

- für betriebliche Ausbildungen: die „Klassifizierung der Berufe“, 1970, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden
- für schulische Ausbildungen: in Ermangelung einer amtlichen Systematik, der (unveröffentlichte) „Signierschlüssel für das Signieren der Hauptfachrichtungen in der Bildungsfrage bei der Volks- und Berufszählung 1970“ des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden.

<sup>47)</sup> Grundlage ist die „Klassifizierung der Berufe“ a. a. O.

<sup>48)</sup> Grundlage ist das „Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit“, Nürnberg 1973, in Anlehnung an die Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes, Stand 1970.

<sup>49)</sup> Vgl. hierzu D. Mertens, „Berufsprognosen“; Relativierung und Modifikationen, a. a. O. und H.-H. Eckhard, a. a. O.; W. Moosbauer, Prognose der individuellen Beschäftigungsaussichten, a. a. O.

Übersicht 1:  
Beurteilung der generellen Beschäftigungsrisiken

a) bei der Ausbildungswahl	Ausbildungsspezifische Informationen über	Berufsspezifische Informationen über
Risikofaktoren		
<p>Strukturelle Ungleichgewichte zwischen Qualifikationsbedarf und -angebot</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Abwanderung</li> <li>— Verwertbarkeit der Ausbildungskennntnisse</li> <li>— Ersetzbarkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Anteil der betrieblich Ausgebildeten einer bestimmten Fachrichtung, die nach Abschluß der Ausbildung nicht mehr <ul style="list-style-type: none"> <li>● im ausbildenden Wirtschaftsbereich beschäftigt werden: <b>überdurchschnittlich</b> (12 Wirtschaftsbereich)</li> <li>● in einer der betrieblichen Ausbildung entsprechenden Tätigkeit beschäftigt werden: <b>überdurchschnittlich</b> (18 Verweildauer)</li> </ul> </li> <li>— Verwertbarkeit der Ausbildungskennntnisse in Berufen: <b>gering</b> (17 Ausgeübter Beruf)</li> <li>— Anteil der Arbeitsplätze, die mit Absolventen einer bestimmten Fachrichtung besetzt sind, nach dem Vorgesetztenurteil aber auch mit alternativen Fachrichtungen besetzt werden könnten: <b>überdurchschnittlich</b> (7 Ausbildungsalternativen)</li> <li>— Zahl der Personen, die für die gleiche Fachrichtung, aber in einer anderen Ausbildungsform ausgebildet sind (Konkurrenz zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung): <b>hoch</b> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> Bei Fachrichtungen mit alternativen Ausbildungsmöglichkeiten (sowohl in Bezug auf die Art der Ausbildung — betrieblich/schulisch — als auch auf das Ausbildungsniveau — Fach-, Fachhoch-, Hochschule) ist zusätzlich die Konkurrenz, die sich aus den vertikalen Substitutionsmöglichkeiten ergibt, zu beachten. </div> </li> <li>— Zahl der Auszubildenden, Fach- bzw. Hochschüler: <b>hoch</b></li> <li>— Entwicklung dieser Zahl: <b>ansteigend</b> (1 Bestand der Personen in Ausbildung)</li> <li>— Zahl der Absolventen einer bestimmten Fachrichtung: <b>hoch</b></li> <li>— Entwicklung dieser Zahl: <b>ansteigend</b> (1 Bestand an Erwerbstätigen mit abgeschlossener Ausbildung)</li> <li>— Ersatznachfrage: Anteil der älteren Erwerbstätigen mit einer bestimmten Ausbildung: <b>unterdurchschnittlich</b> (5 Alter)</li> <li>— Breite der Beschäftigungsmöglichkeiten nach Berufen: <b>hohe Konzentration</b> (17 Ausgeübter Beruf)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zugangsmöglichkeiten nach Art und Fachrichtung der Ausbildung in den beschäftigenden Berufen: <b>geringe Konzentration</b></li> <li>— Alternative Zugangsmöglichkeiten nach Ausbildungsfachrichtungen in den beschäftigenden Berufen: <b>vorhanden</b> (8 Tatsächliche und mögliche Zugänge aus Ausbildungsfachrichtungen)</li> <li>— Zugangsmöglichkeiten nach dem Niveau der Ausbildung in den beschäftigenden Berufen: <b>breit</b> (6 Bildungsgang)</li> <li>— Zahl der besetzten Arbeitsplätze in den beschäftigenden Berufen: <b>gering</b></li> <li>— deren Anteil an allen besetzten Arbeitsplätzen: <b>gering</b></li> <li>— Entwicklung dieser Zahl: <b>rückläufig</b> (1 Bestand)</li> <li>— Anteil der durch Erreichen der Altersgrenze, Frühinvalidität und Tod bis . . . ausscheidenden Angehörigen der beschäftigten Berufe: <b>unterdurchschnittlich</b> (5 Ersatznachfrage)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Überangebot</li> </ul> <p>Anpassungs- und Innovationsfähigkeit der Qualifikation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Anteil der Auszubildenden bzw. Ausgebildeten mit niedrigem allgemeinbildendem Schulabschluß: <b>überdurchschnittlich</b> (6 Bildungsgang)</li> <li>— Breite der Beschäftigungsmöglichkeiten nach Berufen: <b>hohe Konzentration</b></li> <li>— Verwertbarkeit der Ausbildungskennntnisse in Berufen: <b>gering</b> (17 Ausgeübter Beruf)</li> </ul>	

b) bei der Arbeitsplatzwahl	Ausbildungsspezifische Informationen über	Berufsspezifische Informationen über	Wirtschaftszweig-spezifische Informationen über
Risikofaktoren			
<b>langfristig</b> Bedarf an Arbeitskräften — sektorale Entwicklungen — berufsstrukturelle Entwicklungen		— Zahl der mit Angehörigen eines bestimmten Berufs besetzten Arbeitsplätze: <b>gering</b> — deren Anteil an allen besetzten Arbeitsplätzen: <b>gering</b> — Entwicklung dieser Zahl: <b>rückläufig</b> (① <i>Bestand</i> ) — Entwicklung der Bedeutung eines bestimmten Berufs innerhalb der beschäftigenden Wirtschaftszweige: <b>rückläufig</b> = Maßzahl < 100 (② <i>Arbeitsplatzbesetzungseffekt</i> ) — Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze in den beschäftigenden Wirtschaftszweigen: <b>rückläufig</b> = Maßzahl < 100 (② <i>Wirtschaftszweigeffekt</i> ) — Konzentration der Arbeitsplätze auf einzelne Wirtschaftszweige: <b>hoch</b> (⑩ <i>Wirtschaftszweig</i> ) — Ausmaß des Berufswechsels: <b>überdurchschnittlich in Verbindung mit</b> der Richtung des Berufswechsels: <b>in Berufe mit geringerem Anspruchsniveau und der Verwertbarkeit der beruflichen Kenntnisse: unterdurchschnittlich</b> (⑫ <i>Übergänge in andere Berufe</i> ) und der Statusmobilität: <b>auf Arbeitsplätze mit geringerem beruflichen Status</b> (⑫ <i>Beruflicher Status</i> ) — Anteil der durch Erreichen der Altersgrenze, Frühinvalidität und Tod bis . . . ausscheidenden Berufsangehörigen: <b>unterdurchschnittlich</b> (⑤ <i>Ersatznachfrage</i> ) — Zugangsmöglichkeiten nach dem Niveau der Ausbildung: <b>breit</b> (⑥ <i>Bildungsgang</i> ) — Zugangsmöglichkeiten nach Art und Fachrichtung der Ausbildung: <b>geringe Konzentration</b> — Alternative Zugangsmöglichkeiten nach Ausbildungsfachrichtungen: <b>vorhanden</b> (⑧ <i>Tatsächliche und mögliche Zugänge aus Ausbildungsfachrichtungen</i> ) — Ausmaß der Zugangsmöglichkeiten aus anderen Berufen: <b>überdurchschnittlich</b> (⑨ <i>Zugänge aus anderen Berufen</i> )	— Zahl der Erwerbstätigen innerhalb eines Wirtschaftszweiges: <b>gering</b> — deren Anteil an allen Erwerbstätigen: <b>gering</b> — Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen: <b>rückläufig</b> (① <i>Bestand</i> , ⑫ <i>Zukünftige Entwicklung</i> ) — durchschnittliche jährliche Veränderung von Produktion und Produktivität: <b>wenn die Steigerungsrate der Produktion unter der der Produktivität zurückbleibt</b> (⑫ <i>Zukünftige Entwicklung</i> ) — Ersatznachfrage: Anteil der älteren Erwerbstätigen innerhalb eines Wirtschaftszweiges: <b>unterdurchschnittlich</b> (⑤ <i>Alter</i> )
Angebot an Arbeitskräften — Nachwuchsentwicklung — Angebot an Arbeitskräften in einer entsprechenden Ausbildung	— Zahl der Auszubildenden, Fach- bzw. Hochschüler: <b>hoch</b> — Entwicklung dieser Zahl: <b>ansteigend</b> (① <i>Bestand der Personen in Ausbildung</i> ) — Zahl der Ausgebildeten einer entsprechenden Fachrichtung: <b>hoch</b> — Entwicklung dieser Zahl: <b>ansteigend</b> (① <i>Bestand an Erwerbstätigen mit abgeschlossener Ausbildung</i> ) — Ersatznachfrage: Anteil der älteren Erwerbstätigen mit einer entsprechenden Ausbildung: <b>unterdurchschnittlich</b> (⑤ <i>Alter</i> )	— Abhängigkeit von Konjunkteinflüssen: <b>überdurchschnittlich</b> — Abhängigkeit von Saisoneinflüssen: <b>überdurchschnittlich</b> (⑭ <i>Beschäftigungsstabilität</i> )	— Abhängigkeit von Saisoneinflüssen: <b>überdurchschnittlich</b> (⑭ <i>Beschäftigungsstabilität</i> )
<b>kurzfristig</b> Anfälligkeit für Beschäftigungsschwankungen			

b) bei der Arbeitsplatzwahl	Ausbildungsspezifische Informationen über	Berufsspezifische Informationen über	Wirtschaftszweigspezifische Informationen über
-----------------------------	---	--------------------------------------	--

#### Risikomindernde Faktoren

<b>Mobilität</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>— Anteil der Erwerbstätigen, die, <b>ohne den Beruf zu wechseln</b>, in andere <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wirtschaftszweige ... (10 <i>Wirtschaftszweig</i>)</li> <li>● Wirtschaftsbereiche ... (12 <i>Wirtschaftsbereich</i>)</li> <li>● Betriebe ... (13 <i>Betriebsgröße</i>, 14 <i>Arbeitsplatzwechsel</i>)</li> <li>● Tätigkeitsbereiche ... (15 <i>Tätigkeitsbereich</i>)</li> </ul> </li> <li>... übergegangen sind: <b>überdurchschnittlich</b></li> <li>— Ausmaß des Berufswechsels: <b>überdurchschnittlich in Verbindung mit</b> der Richtung des Berufswechsels: in Berufe mit <b>gleichem bzw. höherem Anspruchsniveau</b> und der Verwertbarkeit der beruflichen Kenntnisse: <b>überdurchschnittlich</b> (20 <i>Übergänge in andere Berufe</i>) und der Statusmobilität: in Berufen mit <b>gleichem oder höherem beruflichen Status</b> (21 <i>Beruflicher Status</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Anteil der Erwerbstätigen, die, <b>ohne den Beruf zu wechseln</b>, in andere Wirtschaftszweige übergegangen sind: <b>überdurchschnittlich</b> (10 <i>Wirtschaftszweigmobilität</i>)</li> </ul>
------------------	--	--	---

als integrative Bestandteile (Bewertungskriterien) im Rahmen der „alternativen Berufswegplanung“<sup>50)</sup> in das Gesamtkonzept der Beratung innerhalb der BA ein.

Unter dem *Chancen aspekt* bei der Beurteilung der Beschäftigungsaussichten müssen die vorgestellten Informationen zur Beschreibung des Beschäftigungsrisikos schließlich um alle die Informationen erweitert werden, die Aussagen darüber machen, ob die mit dem Beruf verbundenen Ansprüche und Zielvorstellungen des einzelnen mit der gewählten Ausbildung oder in dem gewählten Beruf verwirklicht werden können. Die hierzu erforderlichen Informationen sind so vielfältig wie die Kriterien, von denen eine bestimmte berufliche Entscheidung im Einzelfall abhängt. Sie betreffen alle Arbeitsbedingungen — angefangen beim Einkommen, über die Arbeitszeit, die Verkehrsverbindungen bis hin zu der Ausgestaltung des in Frage kommenden Arbeitsplatzes. Sie reichen vom Prestige der ausgeübten Tätigkeit, des Beschäftigungsbetriebes und des erstellten Produktes über die Kontaktchancen am Arbeitsplatz bis hin zu den Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

Auch diese Informationen müssen — wie die Informationen zu den Beschäftigungsrisiken — so angeboten werden, daß sie den Vergleich der zur Wahl stehenden Alternativen ermöglichen. Das setzt ihre Meßbarkeit und ihre ausbildungs-, berufs- und branchenspezifische Quantifizierbarkeit voraus. Dies kann nur anhand der Realisierung solcher Ansprüche im Arbeitsprozeß gemessen werden. Dabei wird — ähnlich wie bei der Beurteilung der gruppenspezifischen Risiken — unterstellt, daß sich die Aus-

bildungen und Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Befriedigungsangebote in Zukunft in gleicher Weise wie bisher unterscheiden werden.

Die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kann nur einen Teil der unter dem Chancenaspekt erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen.

Dies sind Informationen<sup>51)</sup> über

- den *beruflichen Status* für Ausbildungsfachrichtungen, Berufe und Wirtschaftszweige (Merkmal 21 *Beruflicher Status*),
- die *Aufstiegschancen* und die *Beschäftigungsmöglichkeiten in Industrie, Handwerk bzw. sonstigen Wirtschaftsbereichen* für Ausbildungsfachrichtungen und Berufe (Merkmale 20 *Beruflicher Status* und 12 *Wirtschaftsbereich*),
- über die *Betriebsgröße* der beschäftigenden Betriebe, das *Einkommen* und die *Arbeitszeit* für Berufe und Wirtschaftszweige (Merkmale 13 *Betriebsgröße*, 21 *Beruflicher Status* und 22 *Leistungsgruppenstruktur*).

#### 4.2 Das Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen (ABC-Handbuch)

Bei der Konzeption des ABC-Handbuchs waren folgende Gesichtspunkte maßgebend<sup>52)</sup>:

- Es sollten alle unter dem beschriebenen Risiko- und Chancenaspekt beraterrelevanten Informationen in einem umfassenden Nachschlagewerk nach den gleichen Merkmalen aufbereitet und nachgewiesen werden. Das bedeutet die Systematisierung und Standardisierung der Informationen über alle Gliederungseinheiten hinweg.
- Die Daten sollten, soweit möglich, durch ein Verweissystem miteinander verbunden werden. Es sollten also nicht isolierte Informationen zusammengestellt werden, sondern sie sollten auch in einen Orientierungs-

<sup>50)</sup> Zur Beschreibung dieses Beratungskonzepts vgl. K. Hermanns, Berufsberatung als Entscheidungshilfe, a. a. O., S. 264: „Danach stellt sich Beratung als Beteiligung an einem komplexen Zuordnungs- und Vergleichsvorgang dar, indem der Berufswähler bestimmte Kriterien (= Merkmale subjektiver Bedeutsamkeit) mit seinen Vorstellungen über bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten (= Alternativen) in Bezug setzt.“

<sup>51)</sup> Diese Informationen stellen zur Zeit das Maximum des aufgrund der Datenlage Machbaren dar. Die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist um die ständige Erweiterung der Datenbasis bemüht.

<sup>52)</sup> Vgl. zum folgenden: Vorwort zum ABC-Handbuch, a. a. O., S. 9—12.



zusammenhang gebracht werden. Das bedeutet die gegenseitige Verzahnung der nach den Kategorien Ausbildung, Beruf und Wirtschaftszweig differenzierten Teile dieses Werkes. Es bedeutet auch die Bereitstellung von Interpretationshilfen.

- Das Nachschlagewerk sollte nicht vielbändig oder in Fortsetzungslieferungen, sondern in einem Band erscheinen, damit die Benutzung ohne größere Umstände möglich würde. Das bedeutet die Begrenzung der Zahl der Beschreibungseinheiten innerhalb der Grundgliederung nach Ausbildung, Beruf und Wirtschaftszweig und strenge Auswahlkriterien hinsichtlich der innerhalb dieser Gliederung gegebenen Einzelinformationen. Dies bedeutet aber auch den Verzicht auf eine weitgehende Regionalisierung.
- Es sollten nur objektiv nachprüfbare Angaben als Informationen gegeben werden, also keine Meinungen an die Stelle von Daten und keine prognostischen Interpretationen an die Stelle nachgewiesener Entwicklungen treten. Das bedeutet, daß nur repräsentative Erhebungen ausgewertet werden konnten und auf verbale Ausführungen zu technischen Wandlungstendenzen oder institutionellen Änderungen in der Zukunft, welche die Beschäftigungsaussichten ebenfalls mitbestimmen, verzichtet wurde.

Im folgenden wird als Beispiel für Art und Umfang der Information im ABC-Handbuch jeweils die Beschreibung einer Ausbildung, eines Berufs und eines Wirtschaftszweiges, wie sie im ABC-Handbuch enthalten sind, vorgestellt. Da die Informationen in standardisierter Form

gleichartig für alle Gliederungseinheiten gegeben werden, und *alle* Informationen für eine Gliederungseinheit jeweils auf *einer* Seite des Handbuchs enthalten sind, geben diese Beispielseiten einen vollständigen Überblick über die im ABC-Handbuch angebotenen Informationen.

Der Aufbau des Bildungssystems in der Bundesrepublik macht im ABC-Handbuch eine Trennung nach betrieblichen und schulischen Ausbildungsgängen sowie innerhalb der schulischen Ausbildungsgänge eine Trennung zwischen Fach-/Fachhochschulausbildungen und Hochschulausbildungen erforderlich. Innerhalb der so unterschiedenen Bereiche erfolgt dann die Gliederung nach der Fachrichtung<sup>52a)</sup>.

Die betrieblichen Ausbildungen sind im ABC-Handbuch nach 62, die schulischen nach 58 Ausbildungspositionen gegliedert, die Berufe nach 121 und die Branchen nach 53 Positionen. Die Aggregationen ergaben sich überwiegend aus den durch die ausgewerteten Erhebungen vorgegebenen amtlichen Systematiken<sup>53)</sup>.

Darüber hinausgehende Zusammenfassungen ergaben sich aus der Notwendigkeit, für die berufliche Beratung ein überschaubares und handliches Nachschlagewerk anzubieten.

Da das ABC-Handbuch als Arbeitsmittel für die Beratungsdienste der Bundesanstalt konzipiert wurde, konnten die für die Interpretation der Daten erforderlichen berufskundlichen Kenntnisse vorausgesetzt werden. Es war daher möglich, die Informationen weitgehend durch Zahlen und Symbole auszuweisen und deren inhaltliche Ausfüllung den Beratern zu überlassen. Das bedeutet nicht den Verzicht auf eine Anleitung zur Interpretation und Zusammenführung der Einzelinformationen für Beratungszwecke. Diese, sowie eine Darstellung der theoretischen und methodischen Grundlagen, wurde den Beratungsdiensten als Begleitmaterial zum ABC-Handbuch zur Verfügung gestellt<sup>54)</sup>.

<sup>52a)</sup> Zu den Gliederungen vgl. Fußnote 46, S. 29.

<sup>53)</sup> Zu den verwendeten Erhebungen vgl. Übersicht 3 auf S. 38. Grundlage für die Aggregationsbildung bildeten die dreistellige Berufsordnung der „Klassifizierung der Berufe“ sowie die dreistellige Wirtschaftsklasse des „Verzeichnisses der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt“, a. a. O.

<sup>54)</sup> IAB (Hrsg.), Schlüssel zum ABC-Handbuch und Informations- und Übungsprogramm zum ABC-Handbuch, Einführung zum ABC-Handbuch, a. a. O.

## Übersicht 2: Erläuterung der Symbole

○ = unterdurchschnittlich	⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gleichgeblieben</b> ; <b>dies ist unterdurchschnittlich</b> , weil die durchschnittliche Entwicklung ansteigt
◐ = durchschnittlich	⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gleichgeblieben</b> ; <b>dies entspricht der durchschnittlichen Entwicklung</b>
● = überdurchschnittlich	⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gleichgeblieben</b> ; <b>dies ist überdurchschnittlich</b> , weil die durchschnittliche Entwicklung rückläufig ist
↑ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>angestiegen</b>	⇩ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gesunken</b> ; <b>und zwar unterdurchschnittlich</b>
⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gleichgeblieben</b>	⇩ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gesunken</b> ; <b>dies entspricht der durchschnittlichen Entwicklung</b>
⇩ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gesunken</b>	⇩ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>gesunken</b> ; <b>und zwar überdurchschnittlich</b>
⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>angestiegen</b> ; <b>und zwar unterdurchschnittlich</b>	
⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>angestiegen</b> ; <b>dies entspricht der durchschnittlichen Entwicklung</b>	
⇨ = Anteilswert in der Position seit dem letzten Erhebungszeitpunkt <b>angestiegen</b> ; <b>und zwar überdurchschnittlich</b>	

Der Gestaltung der Symbole liegt folgendes Prinzip zugrunde:

Die Pfeilrichtung gibt die Richtung der Veränderung des Anteilswertes an. Die graphische Gestaltung gibt das Ergebnis des Vergleichs mit dem Durchschnitt wieder:

leer = unterdurchschnittlich  
halbvoll = durchschnittlich  
voll = überdurchschnittlich



Merkmal

Insgesamt

Männer

Frauen

Hinweise

Verknüpfungen

FACHSCHULE:

I. Personen in Ausbildung

① Bestand	1971	Zahl der Fachschüler Anteil an allen Fachschülern	35 900 7,9 % ➡	35 700 14,9 % ➡	200 0,1 % ⬆	Daten gelten für As 10 und As 11; davon an* – Technikerschulen 46 % – sonst. Berufsfach- u. Fachschulen – % – Ingenieurschulen 54 %
	1961 \ 1971 /	Entwicklung der Zahl der Fachschüler	100 142	100 142	100 306	
	③ Geschlecht	1971 Frauenanteil	1 % ○ ⬆			

II. Erwerbstätige mit abgeschlossener Ausbildung

① Bestand	1970	Zahl der Schulisch Ausgebildeten Anteil an allen Schulisch Ausgebildeten	213 800 7,7 %	202 800 11,8 %	11 000 1,0 %	davon an* – Technikerschulen 37 % – sonst. Berufsfach- u. Fachschulen 8 % – Ingenieurschulen 55 %
	1961 \ 1970 /	Entwicklung der Zahl der Schulisch Ausgebildeten	/	/		
	③ Geschlecht	1970 Frauenanteil	5 % ○			
⑤ Alter	1970	Unter 25 Jahre	5 % ○	4 % ○	25 % ○	
		25 bis unter 35 Jahre	41 % ●	42 % ●	30 % ○	
		35 bis unter 45 Jahre	23 % ●	23 % ○	16 % ○	
		45 bis unter 55 Jahre	15 % ○	15 % ○	18 % ○	
		55 Jahre und älter	16 % ○	16 % ○	11 % ○	
⑥ Bildungsgang	1970	Bis einschließlich Hauptschulabschluß	53 % ○	52 % ○	62 % ●	
		Mittlerer Bildungsabschluß	42 % ●	42 % ●	35 % ○	
		Abitur	5 % ○	6 % ○	3 % ○	
⑩ Wirtschaftszweig	1970	Maschinenbau	26 %	27 %	5 %	Konzentration*: 0,5 ► C 13: Zahl der Erwerbstätigen im Wirtschaftszweig Maschinenbau überdurchschnittlich gestiegen
		Elektrotechnik	9 %	9 %	5 %	
		Fahrzeugbau	6 %	6 %	/ %	
		Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6 %	5 %	10 %	
		Stahl-, Leichtmetallbau	5 %	5 %	/ %	
⑰ Ausgeübter Beruf	1970	Ingenieure d. Maschinen- u. Fahrzeugbaues	26 %	27 %	/ %	Konzentration*: 0,6 ► B 63 u. 70: Zahl der Ingenieure u. Techniker des Maschinen- u. Fahrzeugbaues überdurchschnittlich gestiegen
		Maschinenbautechniker	11 %	12 %	/ %	
		Sonstige Techniker	10 %	10 %	/ %	
		Sonstige Ingenieure	9 %	9 %	/ %	
		Schlosser	6 %	6 %	/ %	
⑳ Beruflicher Status	1970	Selbständige	9 %	9 %	4 %	
		Mithelfende Familienangehörige	1 %	— %	8 %	
		Beamte	5 %	6 %	3 %	
		Angestellte	81 %	81 %	75 %	
		Arbeiter	4 %	4 %	10 %	

Merkmal

Insgesamt

Männer

Frauen

Hinweise

Verknüpfungen

HOCHSCHULE:

I. Personen in Ausbildung

① Bestand	1971	Zahl der Hochschüler Anteil an allen Hochschülern	9 100 2,3 % ⬇	9 100 3,3 % ⬇	— — %	Daten gelten für As 10 und As 11
	1961 \ 1971 /	Entwicklung der Zahl der Hochschüler	100 82			
	③ Geschlecht	1971 Frauenanteil	— %			

II. Erwerbstätige mit abgeschlossener Ausbildung

① Bestand	1970	Zahl der Schulisch Ausgebildeten Anteil an allen Schulisch Ausgebildeten	28 900 2,7 % ⬇	27 900 3,7 % ⬇	1 000 0,3 % ⬆	Prognost. Bedarf n. Widmaier:!) 1975 71 600 1980 91 700 nach Riese:!) 57 000 nach Alex:!) 56 600 65 900 Prognost. Angebot nach Alex:!) 37 800 39 700 !)einschließlich Schiffbau, Luftfahrttechnik !)einschließlich Papiertechnik
	1961 \ 1970 /	Entwicklung der Zahl der Schulisch Ausgebildeten	100 91	100 88	100 877	
	③ Geschlecht	1970 Frauenanteil	4 % ○ ⬆			
⑤ Alter	1970	Unter 35 Jahre	33 % ○ ⬆	33 % ○ ⬆	43 % ○ ⬆	
		35 bis unter 45 Jahre	28 % ● ⬆	29 % ● ⬆	/ %	
		45 bis unter 55 Jahre	15 % ○ ⬇	14 % ○ ⬇	/ %	
		55 Jahre und älter	24 % ● ⬇	24 % ○ ⬇	22 % ● ⬆	
⑥ Bildungsgang	1970	Abitur	75 % ○	76 % ○	47 % ○	
		Sonstige Studienberechtigung	25 % ○	24 % ○	53 % ●	
⑩ Wirtschaftszweig	1970	Maschinenbau	19 %	20 %	/ %	Konzentration*: 0,5 ► C 13: Zahl der Erwerbstätigen im Wirtschaftszweig Maschinenbau überdurchschnittlich gestiegen
		Bildung, Wissenschaft, Kunst	19 %	17 %	58 %	
		Elektrotechnik	6 %	7 %	/ %	
		Fahrzeugbau	6 %	6 %	/ %	
		Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6 %	6 %	/ %	
⑰ Ausgeübter Beruf	1970	Ingenieure d. Maschinen- u. Fahrzeugbaues	38 %	39 %	/ %	Konzentration*: 0,6 ► B 63 u. 70: Zahl der Ingenieure u. Techniker des Maschinen- u. Fahrzeugbaues überdurchschnittlich gestiegen
		Lehrer	13 %	11 %	61 %	
		Sonstige Ingenieure	10 %	10 %	/ %	
		Unternehmer, Geschäftsf., Untern.-Berater	10 %	10 %	/ %	
		Leitende Verwaltungsfachleute	4 %	4 %	/ %	
⑳ Beruflicher Status	1970	Selbständige	11 %	12 %	/ %	
		Beamte	18 %	17 %	35 %	
		Angestellte	68 %	69 %	50 %	

\* gilt für Insgesamt

Maschinenbau

260	Herstellung v. Metallbearbeitungs- maschinen, Maschinen- und Präzisionswerkzeugen	18 %	265	Herst. v. Textil- u. Nähmaschinen	5 %
262 + 263	Herstellung und Reparatur v. land- wirtschaftlichen Maschinen und Ackerschleppern	7 %	261, 264 266–268 270 + 271	Sonstiger Maschinenbau	70 %

13

Merkmal		Insgesamt	Männer	Frauen	Hinweise	Verknüpfungen
① Bestand	1970	Zahl der Erwerbstätigen Anteil an allen Erwerbstätigen	1 270 000 4,7 % ⚡	1 082 900 6,2 % ⚡	187 100 1,9 % ⚡	Abweichend davon Anteile* in: Baden-Württemberg 7,1 % / Niedersachsen 3,0 %
	1961 1970	Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen	100 107	100 106	100 111	
	③ Geschlecht	1970	Frauenanteil	15 % ○ ➡		
④ Ausländer	1970	Anteil der ausländischen Arbeitnehmer	9 % ●	9 % ●	8 % ●	
⑤ Alter	1970	Unter 35 Jahre	49 % ●	48 % ●	54 % ●	
		35 bis unter 45 Jahre	22 % ●	22 % ●	19 % ●	
		45 Jahre und älter	29 % ○	30 % ○	27 % ○	
⑧ Zugänge aus Ausbildungs- Fachrichtungen (einschl. Auszubildende)	1970	aus Betrieblichen Ausbildungen	740 500	668 800	71 700	
		Schlosser	31 %	33 %	1 %	
		Industriekaufmann, Bürofachkraft	12 %	7 %	55 %	
		Dreher, Schleifer, Fräser, Bohrer, Hobler	9 %	10 %	— %	
		Mechaniker, Feinmechaniker, Uhrmacher	6 %	7 %	— %	
		Werkzeugmacher, Stahlformenbauer	5 %	6 %	— %	
		aus Fachschulausbildungen	131 900	110 200	21 700	
		Maschinenbau	42 %	49 %	3 %	
		Kaufmännische Fachrichtungen	17 %	12 %	40 %	
		Bürowesen, Verwaltung	8 %	5 %	23 %	
		Industriemeister, Refa-Fachleute	8 %	9 %	/ %	
		Elektrotechnik	4 %	5 %	/ %	
		aus Hochschulausbildungen	15 100	13 800	1 300	
		Maschinenbau	37 %	40 %	/ %	
		Volks-, Betriebswirtschaftslehre	23 %	22 %	/ %	
		Rechtswesen	4 %	4 %	/ %	
		Übr. naturwiss. Fachr., Verfahrenstechn.	4 %	4 %	/ %	
		Chemie, chemische Technik	3 %	3 %	/ %	
⑩ Wirtschaftszweig- mobilität	1970	Auszubildende	75 500	65 300	10 200	
		Schlosser	36 %	41 %	7 %	
		Industriekaufmann, Bürofachkraft	17 %	9 %	65 %	
		Technischer Zeichner, Bauzeichner	8 %	6 %	18 %	
		Werkzeugmacher, Stahlformenbauer	7 %	8 %	/ %	
		Dreher, Schleifer, Fräser, Bohrer, Hobler	7 %	8 %	/ %	
		insgesamt		42 % ●		
		darunter in				
		— Handel		5 %		
		— Elektrotechnik		4 %		
		— Gebietskörperschaften, Sozialversicherung		3 %		
		1– 9 Beschäftigte	4 % ○			
		10– 99 Beschäftigte	18 % ○			
		100– 999 Beschäftigte	43 % ●			
		1000 und mehr Beschäftigte	35 % ●			
⑬ Betriebsgröße	1970	Schlosser	19 %	23 %	2 %	
		Metallverformer (spanend)	12 %	14 %	3 %	
		Bürofach- und Bürohilfskräfte	10 %	5 %	32 %	
		Mechaniker	5 %	6 %	2 %	
		Metallarbeiter ohne nähere Angabe	5 %	4 %	7 %	
		Werkzeugmacher	3 %	3 %	— %	
		Sonstige Techniker	3 %	3 %	1 %	
		Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsang.	3 %	2 %	5 %	
		Ingenieure d. Maschinen- u. Fahrzeugbaues	3 %	3 %	— %	
		Lager-, Transportarbeiter, Lagerverwalter	2 %	3 %	1 %	
		1– 9 Beschäftigte	19 %	23 %	2 %	
		10– 99 Beschäftigte	12 %	14 %	3 %	
		100– 999 Beschäftigte	10 %	5 %	32 %	
		1000 und mehr Beschäftigte	5 %	6 %	2 %	
		Metallarbeiter ohne nähere Angabe	5 %	4 %	7 %	
		Werkzeugmacher	3 %	3 %	— %	
		Sonstige Techniker	3 %	3 %	1 %	
⑮ Berufsstruktur	1970	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsang.	3 %	2 %	5 %	
		Ingenieure d. Maschinen- u. Fahrzeugbaues	3 %	3 %	— %	
		Lager-, Transportarbeiter, Lagerverwalter	2 %	3 %	1 %	
		Selbständige	2 %	2 %	1 %	
		Mithelfende Familienangehörige	— %	— %	2 %	
		Angestellte, Beamte	28 %	23 %	53 %	
		Arbeiter	64 %	68 %	39 %	
		Auszubildende	6 %	7 %	5 %	
		Relatives Einkommensniveau				
		Angestellte		113	109	
		Arbeiter		107	118	
		Angestellte der Leistungsgruppe	Ib/II	30 % ●	3 % ○	
		Angestellte der Leistungsgruppe	III	54 % ●	27 % ○	
		Angestellte der Leistungsgruppe	IV	15 % ○	58 % ●	
		Angestellte der Leistungsgruppe	V	1 % ○	12 % ●	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	1	64 % ●	2 % ○	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	2	29 % ○	45 % ○	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	3	7 % ○	53 % ●	
⑰ Beruflicher Status	1970	weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit		1 % ○	12 % ○	
		Abhängigkeit von Saisoneinflüssen	0,4			
		Durchschnittlich jährliche Veränderung				
		— Erwerbstätige	+ 1,5 %			
		— Produktion	+ 3,9 %			
		— Produktivität	+ 2,4 %			
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
		Daten gelten für C 13 u. C 14				
		Definition der Leistungsgruppen				
		► „Merkmalserläuterungen und Quellenhinweise“,				
		Teil C, Merkmal ⑫				
		Gilt für C 13 u. C 14				
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
⑲ Leistungsgruppen- struktur	1970	Angestellte der Leistungsgruppe	Ib/II	30 % ●	3 % ○	
		Angestellte der Leistungsgruppe	III	54 % ●	27 % ○	
		Angestellte der Leistungsgruppe	IV	15 % ○	58 % ●	
		Angestellte der Leistungsgruppe	V	1 % ○	12 % ●	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	1	64 % ●	2 % ○	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	2	29 % ○	45 % ○	
		Arbeiter der Leistungsgruppe	3	7 % ○	53 % ●	
		weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit		1 % ○	12 % ○	
		Abhängigkeit von Saisoneinflüssen	0,4			
		Durchschnittlich jährliche Veränderung				
		— Erwerbstätige	+ 1,5 %			
		— Produktion	+ 3,9 %			
		— Produktivität	+ 2,4 %			
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
⑳ Teilzeitarbeit	1970	weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit		1 % ○	12 % ○	
		Abhängigkeit von Saisoneinflüssen	0,4			
		Durchschnittlich jährliche Veränderung				
		— Erwerbstätige	+ 1,5 %			
		— Produktion	+ 3,9 %			
		— Produktivität	+ 2,4 %			
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
		Daten gelten für C 13 u. C 14				
		Definition der Leistungsgruppen				
		► „Merkmalserläuterungen und Quellenhinweise“,				
		Teil C, Merkmal ⑫				
		Gilt für C 13 u. C 14				
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
㉑ Beschäftigungs- stabilität	1970	weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit		1 % ○	12 % ○	
		Abhängigkeit von Saisoneinflüssen	0,4			
		Durchschnittlich jährliche Veränderung				
		— Erwerbstätige	+ 1,5 %			
		— Produktion	+ 3,9 %			
		— Produktivität	+ 2,4 %			
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
		Daten gelten für C 13 u. C 14				
		Definition der Leistungsgruppen				
		► „Merkmalserläuterungen und Quellenhinweise“,				
		Teil C, Merkmal ⑫				
		Gilt für C 13 u. C 14				
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
㉒ Zukünftige Entwicklung	1970/80	weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit		1 % ○	12 % ○	
		Abhängigkeit von Saisoneinflüssen	0,4			
		Durchschnittlich jährliche Veränderung				
		— Erwerbstätige	+ 1,5 %			
		— Produktion	+ 3,9 %			
		— Produktivität	+ 2,4 %			
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				
		Daten gelten für C 13 u. C 14				
		Definition der Leistungsgruppen				
		► „Merkmalserläuterungen und Quellenhinweise“,				
		Teil C, Merkmal ⑫				
		Gilt für C 13 u. C 14				
		Entwicklung 1960/70:				
		+ 1,8 %				
		+ 5,5 %				
		+ 3,6 %				

\* gilt für Insgesamt

**Übersicht 3:**  
**Übersicht über die im ABC-Handbuch verwendeten Erhebungen und Statistiken**

Quelle (Statistik/Erhebung)	Institution	Erhebungszeitpunkt/-raum	Umfang der Erhebung	Handbuchteil
[1] Volks- und Berufszählungen (VBZ)	StaBA	Sept. 1950 Juni 1961 Mai 1970 Mai 1970	Totalerhebung Totalerhebung Totalerhebung Stichprobe (10 %)	A, B, C
[2] Mikrozensus-Zusatzerhebung (MZ)	StaBA	April 1964	Stichprobe (1 %)	A b, B, C
[3] Arbeitsstättenzählungen (AZ)	StaBA	Juni 1961 Mai 1970	Totalerhebung Totalerhebung	C
[4] Statistik des Bildungswesens – berufsbildende Schulen – (bisher) Ingenieur- und Technikerschulen – Pädagogische Hochschulen – Wissenschaftliche Hochschulen	StaBA	Schuljahr 1960/61 u. 1970/71 WS 1960/61 u. 1970/71 WS 1960/61 u. 1970/71 WS 1960/61 u. 1970/71	Totalerhebung Totalerhebung Totalerhebung Totalerhebung	A s
[5] Statistik der Auszubildenden in Ausbildungsberufen	BMA	Berichtsjahre 1950; 1961; 1971	Totalerhebung (ca. 93 % aller Auszubildendenverhältnisse)	A b
[6] – Statistik der Berufsberatung	BA	Berichtsjahre 1965/66 u. 1969/70, 1971/72	Totalerhebung	A b
[7] – Statistik der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden		1962 – 1970	Totalerhebung	B
[8] Repräsentativuntersuchung zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer		Frühjahr 1972	Stichprobe (0,7 %)	B
[9] Berufsverlaufsuntersuchung bei männlichen Erwerbspersonen	IAB	1970 (rückwirkend für 1955 und 1965)	Stichprobe (0,5 %)	A b, B, C
Prognosen über den Bedarf und das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften in der BRD nach der [10] – Widmaier-Studie  [11] – Riese-Studie [12] – Alex-Studie  auf der Grundlage der VBZ 1961	BMBW (Hrsg.)  BMBW (Hrsg.)	Prognosezieljahre:  1975/80  1981 1975/80		A s
[13] Industrieberichterstattung	StaBA	1970	Totalerhebung (alle Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten)	C
[14] Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich)	StaBA	1966	Stichprobe (15 %)	C
[15] Statistik über „Beschäftigung und Einkommen“	DIW	1970		C

**Abkürzungen**

AZ = Arbeitsstättenzählung  
BA = Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg  
BMA = Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung  
BMBW = Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft  
DIW = Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg  
MZ = Mikrozensuserhebungen  
StaBA = Statistisches Bundesamt, Wiesbaden  
VBZ = Volks- und Berufszählung  
WS = Wintersemester

Als Interpretationshilfe *innerhalb* des Datenwerkes dienen die Kreis- und Pfeilsymbole (vgl. Übersicht 2). Sie ermöglichen eine Bewertung der Daten bei den einzelnen Ausbildungsfachrichtungen, Berufen und Wirtschaftszweigen durch den Vergleich mit dem entsprechenden Durchschnittswert. Als Maßstab dienen in diesem Zusammenhang die jeweiligen Werte für den gesamten angesproche-

nen Personenkreis, d. h. im Teil A (Ausbildungsfachrichtungen) werden die Daten an den entsprechenden Werten für alle Auszubildenden, alle betrieblich Ausgebildeten oder alle Fachschüler, Hochschüler, Fachschulabsolventen oder Hochschulabsolventen gemessen. In den Teilen B (Berufe) und C (Wirtschaftszweige) bilden die Werte für alle Erwerbstätigen den Durchschnitt.

5. Kritische Würdigung des vorgestellten Konzepts und seiner Realisierung im ABC-Handbuch; Gedanken zur Weiterentwicklung

Der Versuch einer kritischen Würdigung des Konzepts der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten und seiner Realisierung im ABC-Handbuch läßt sich in folgende vier Fragenkomplexe kleiden:

1. Kann das Konzept und seine Realisierung den Stellenwert des Beschäftigungsaspektes innerhalb der Gesamtbedeutung, die Berufsarbeit für das Individuum hat, angemessen erfassen?
2. Entspricht das Konzept und seine Realisierung den prognostischen Ansprüchen derer, die nach Beschäftigungsaussichten fragen?
3. Entspricht das Konzept und seine Realisierung den Ansprüchen und Möglichkeiten der Beratung?
4. Welche Verbesserungen und Ergänzungen sind für die Weiterentwicklung des ABC-Handbuchs erforderlich und möglich?

#### zu 1: Stellenwert des Beschäftigungsaspektes

Das Konzept der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten ist — wie bereits in den Vorbemerkungen angedeutet — eine *Informationsstrategie*. Es formalisiert die Vorgehensweise bei der Informationssammlung und -abgabe, es legt jedoch die Auswahl der Informationen inhaltlich nicht fest. Das bedeutet, daß es offen für jede Information ist, die in der erforderlichen Form und Gliederung verfügbar und beschäftigungsrelevant ist.

Damit sind grundsätzlich alle quantifizierbaren Informationen, die sich auf Berufsarbeit und die damit für den einzelnen verbundenen Befriedigungsangebote im beruflichen und außerberuflichen Bereich beziehen, in das Konzept integrierbar. Insofern kann es auch die Frage nach den Beschäftigungsaussichten umfassend und nicht nur beschränkt auf den Aspekt der Sicherung vor Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung beantworten.

In diesem Zusammenhang leistet das Konzept eine wichtige Funktion: es vermeidet einseitige Aussagen über Beschäftigungsaussichten, die sich entweder *nur* aus der generellen Arbeitsmarktentwicklung oder *nur* aus der individuellen Eignung herleiten, indem es die Interdependenz dieser und weiterer gesellschaftlicher und personbezogener Einflüsse auf die individuellen Beschäftigungsaussichten aufzeigt und diese — soweit es das verfügbare Datenmaterial zuläßt — differenziert beschreibt.

Beschränkungen für eine umfassende und die Bedeutung der Berufsarbeit integrierende Beschreibung von Beschäftigungsaussichten ergeben sich nicht aus dem hier vorgestellten *Konzept*, sondern aus seinen *Realisierungsmöglichkeiten*.

Der Stand der theoretischen und empirischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und die in vielerlei Hinsicht

mangelhafte Datenbasis schränken das theoretisch notwendige Informationsangebot auf das Machbare ein<sup>55</sup>). Daraus resultiert eine Informationsauswahl und -gewichtung, die eine gewisse einseitige Ausrichtung bei der Beschreibung der Beschäftigungsaussichten auf den funktionalen Aspekt der Berufsarbeit und auf ökonomisch-technologische Bedarfsgesichtspunkte begünstigt<sup>56</sup>).

Für eine Verbreiterung des Informationsangebots ist u. a. auch eine stärkere Integration zwischen Arbeitsmarktforschung und berufssoziologischen, berufspsychologischen und -pädagogischen Forschungsansätzen erforderlich.

#### zu 2: Prognostischer Anspruch

Das Konzept der differenzierten Information beinhaltet keine grundsätzliche Zurückweisung von Prognosen, sondern lediglich eine Relativierung ihres Stellenwertes in der beruflichen Beratung und Entscheidung als alleinige Entscheidungsgrundlage zur Frage von Beschäftigungsaussichten. Prinzipiell können — wie einige Merkmale im Teil As<sup>57</sup>) und im Teil C<sup>58</sup>) zeigen — prognostische Informationen in das Konzept integriert werden und dadurch seinen Aussagewert erhöhen.

Daß das ABC-Handbuch nur so wenige prognostische Informationen enthält, hat im wesentlichen zwei Gründe: erstens sind die meisten Prognosen mit der Intention erstellt worden, Orientierungshilfen für politische Planungsinstanzen zu bieten und mögliche Entscheidungsspielräume für politisches Handeln aufzuzeigen und gerade nicht als Orientierungshilfe für den einzelnen<sup>59</sup>). Zweitens sind beim gegenwärtigen Stand der Prognoseforschung einigermaßen zuverlässige Aussagen über die wahrscheinliche zukünftige Entwicklung *einzelner* Ausbildungsgänge und Berufe nicht möglich.

Es bleibt somit zu fragen, welchen Aussagewert für die zukünftige Entwicklung die im ABC-Handbuch ausgewiesenen Gegenwartsdaten und Vergangenheitstrends haben.

Für die Beratung ist es vor allem wichtig, *Unterschiede* hinsichtlich des Beschäftigungsrisikos zwischen den einzelnen Entscheidungsalternativen aufzuzeigen. Diese werden jedoch — so kann unterstellt werden — auch bei im einzelnen veränderten Entwicklungstrends in Zukunft bestehen bleiben.

Um den prognostischen Aussagewert der im ABC-Handbuch ausgewiesenen Einzelinformation zu erhöhen, wäre jedoch die zusätzliche Angabe von generellen Entwicklungsbedingungen oder Entwicklungsgesetzmäßigkeiten sinnvoll, die angeben könnte, wann die Trendfortschreibung bestimmter Aussagen sinnvoll und zulässig ist und wann nicht.

So wäre es für den Benutzer des ABC-Handbuchs z. B. nützlich zu wissen, ob und welche strukturellen Entwicklungen im Beschäftigungssystem durch einen starken konjunkturellen Einbruch beschleunigt, verzögert oder gar nicht berührt werden, in welchen Branchen sich eine generelle Verlangsamung des Wirtschaftswachstums zuerst und in welchen zuletzt auf den Arbeitskräftebedarf auswirkt usw. Ähnliches gilt auch für die Mobilitäts- und Flexibilitätsinformationen, die im ABC-Handbuch losgelöst von den sie verursachenden Faktoren ausgewiesen werden. Es muß davon ausgegangen werden, daß in den einzelnen Phasen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Bundesrepublik jeweils unterschiedliche, historisch bedingte Ursachen für diese Mobilitätsprozesse verantwortlich gewesen sind. Diese lassen sich nicht beliebig in die Zukunft prognostizieren, weil nicht unterstellt werden kann, daß in

<sup>55</sup>) Das Machbare wiederum ist Konsequenz forschungspolitischer Entscheidungen (die hier nicht diskutiert werden können) und zeigt, welches Verständnis von Beschäftigungsaussichten für die Setzung der Forschungsprioritäten maßgeblich ist.

<sup>56</sup>) Vgl. hierzu u. a. U. Beck, M. Brater, E. Tramsen, Beruf, Herrschaft und Identität, a. a. O., S. 1 ff.

<sup>57</sup>) Merkmal ①, Prognostizierter(s) Bedarf und Angebot an Hochschulabsolventen.

<sup>58</sup>) Merkmal ②, Zukünftige Entwicklung der Produktion, der Produktivität und der Erwerbstätigenzahl.

<sup>59</sup>) Vgl. hierzu D. Mertens, „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikationen, a. a. O., S. 414.

der Zukunft die gleichen Ursachenkonstellationen vorhanden sein werden. So kann z. B. angenommen werden, daß in der Wiederaufbauphase nach dem Kriege eine wesentlich höhere Mobilitätsbereitschaft in der Bevölkerung vorhanden war als derzeit, wo möglicherweise durch Wohlstand und soziale Sicherung die Mobilitätsbereitschaft der Erwerbstätigen eingeschränkt ist. Auch die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Substitution von Arbeitskräften oder Ausbildungsqualifikationen auf bestimmten Arbeitsplätzen könnte in einer Zeit des Überangebots an Arbeitskräften wesentlich geringer ausgeprägt sein als in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit.

Auch die Veränderungen im Bildungssystem müssen bei der Einschätzung künftiger Flexibilitätsspielräume auf dem Arbeitsmarkt bedacht werden.

Verallgemeinernd kann festgestellt werden, daß das Fehlen einer empirisch gehaltvollen Arbeitsmarkttheorie und einer Theorie des sozialen Wandels die Prognostizierbarkeit von Vergangenheitsinformationen einschränkt. Dies gilt für Prognoseverfahren ebenso wie für den prognostischen Aussagewert der im ABC-Handbuch ausgewiesenen Einzelinformationen.

Die Auswirkungen des Defizits an zukunftsbezogenen Informationen im ABC-Handbuch können vor allem in der Gefahr einer Festschreibung bestehender Zustände und daraus resultierender Fortschritts- und Innovationshemmnisse gesehen werden.

Neue technische Entwicklungen, neue gesellschaftliche Aufgaben, veränderte Ansprüche an Berufsarbeit (z. B. Humanisierung der Arbeitswelt) u. v. a. m. werden, da sie sich aus vergangenen Arbeitsmarktentwicklungen nicht ablesen lassen, in ihrem Einfluß auf künftige Beschäftigungsentwicklungen im ABC-Handbuch nicht beschrieben. Eine diesbezügliche Erweiterung des Informationsangebots bedarf neuer Ansätze in der Forschung im Sinne „kreativer Berufsforschung“.

### zu 3: Anwendbarkeit in der Beratung

Im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Konzepts der differenzierten Information in der Beratung sind folgende Fragen zu stellen:

— Läßt sich diese Form der Beschreibung der Beschäftigungsaussichten in das Gesamtkonzept von Beratung innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit integrieren, und

— sind die Zielgruppen (Entscheidungsträger und Berater) für die Aufnahme und Verarbeitung eines solchen Konzepts ausreichend vorbereitet?

Die erste Frage kann weitgehend positiv beantwortet werden, da das IAB bei der Entwicklung dieses Konzepts unmittelbar von der Aufgabenstellung der Beratungsdienste und ihrer Beratungskonzeption ausgegangen ist. Die differenzierte Beschreibung der Beschäftigungsaussichten läßt sich voll in diese Beratungskonzeption integrieren, die — ausgehend von den Ansprüchen und Wünschen des Ratsuchenden — diesem vor allem Informationen zu den von ihm selbst eingebrachten Entscheidungskriterien bereitstellt<sup>60</sup>).

Probleme wirft jedoch die zweite Frage auf. Das Konzept der differenzierten Information verlagert die Zusammenführung, Interpretation und Gewichtung der vorhandenen Einzelinformationen auf die Beratungsfachkräfte, was den Beratungsvorgang komplexer und damit schwieriger werden läßt. Das IAB hat deshalb versucht, die Fachkräfte durch die Bereitstellung von Interpretationshilfen und Übungsmöglichkeiten in Form eines Lernprogramms und in Schulungsveranstaltungen entsprechend vorzubereiten. Die vollständige Einfügung des ABC-Handbuchs in das gesamte Beratungsgeschehen kann jedoch erst nach einer längeren Übung in der praktischen Anwendung gelingen. Dies stellt hohe Anforderungen an die Bereitschaft der Beratungskräfte, in einer Zeit, in der auch von anderer Seite steigende Anforderungen an den Umfang und die Qualität der Arbeit gestellt werden.

Eine klientenzentrierte, berufliche Einzelberatung stellt jedoch nicht nur hohe Anforderungen an die Beratungsfachkräfte, sondern setzt — wenn sie erfolgreich sein soll — den informierten und mündigen Partner voraus<sup>61</sup>). Dies gilt in besonderem Maße für die Beratung nach dem Konzept der differenzierten Information, das trotz der Vermittlung durch den Berater dem Ratsuchenden die Verarbeitung und Bewertung einer Vielzahl von Informationen abverlangt. Die notwendige Vorbereitung der Ratsuchenden für eine Entscheidungsfindung mit Hilfe des Konzepts der differenzierten Information liegt aber nicht in der Hand der Forschung und nur zum Teil in der Hand der Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. Die Berufsberatung kann zwar im Rahmen der „Berufsaufklärung“<sup>62</sup>) die Ratsuchenden auf die Berufswahl vorbereiten, indem sie ihnen die „möglichen beruflichen Handlungsfelder erschließt“<sup>63</sup>) und versucht, auf wichtige Entscheidungskriterien hinzuweisen. Die umfassende Vorbereitung auf die Berufswahl ist jedoch Aufgabe der Schule<sup>64</sup>).

Die berufswahlvorbereitenden Maßnahmen der Schule sind bisher weder quantitativ noch qualitativ ausreichend<sup>65</sup>). Insbesondere für die Themen „Entwicklung des Arbeitsmarktes“ und „Beurteilung von Beschäftigungsaussichten“ fehlt es im Rahmen der berufswahlvorbereitenden Maßnahmen auch noch an den erforderlichen Informationen. Deren Bereitstellung wurde in der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung<sup>66</sup>) zugesagt; die BA beteiligt sich auch an der Entwicklung von Modellen für den Berufswahlunterricht<sup>67</sup>). Trotzdem wird es noch einige Zeit dauern, bis die Ratsuchenden ausreichend vorbereitet in die Beratung kommen und damit eine wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit des Konzepts der differenzierten Information erfüllt ist.

Für die Beurteilung, ob die *Konkretisierung* des Konzepts der differenzierten Information im ABC-Handbuch den

<sup>60</sup>) Vgl. hierzu K. Hermanns, Berufsberatung als Entscheidungshilfe, a. a. O., S. 264.

<sup>61</sup>) L. Bußhoff, Neue Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsorientierung, in: Die deutsche Berufs- und Fachschule, H. 10 (1974), S. 758.

<sup>62</sup>) Die Bundesanstalt für Arbeit hat nach § 31 AFG „zur Erfüllung ihrer Aufgaben Berufsaufklärung zu betreiben. Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe, deren Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten“.

<sup>63</sup>) Vgl. hierzu L. Bußhoff, Neue Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsorientierung, a. a. O., S. 758.

<sup>64</sup>) Vgl. u. a. auch: Empfehlungen des Gesprächskreises für Fragen der beruflichen Bildung, in: Bundesarbeitsblatt 23 (1972), H. 3; dort als Anlage 1 zur „Empfehlung über vorbereitende Bildung und Beratungsdienste“ des Bundesausschusses für Berufsbildung; Strukturplan für das Bildungswesen, Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates, Bonn, 1970.

<sup>65</sup>) Vgl. hierzu L. Bußhoff, Zur Wirksamkeit berufsaufklärender Schriften der Bundesanstalt für Arbeit — Ergebnisse und Konsequenzen empirischer Untersuchungen, in: Die Arbeitslehre, H. 4 (1975), S. 182.

<sup>66</sup>) Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung. Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 5. 2. 1971, in: Bundesanzeiger 23 (1971), H. 64, S. 4.

<sup>67</sup>) Vgl. hierzu L. Bußhoff, Zur Diskussion um einen „Berufswahlunterricht“, in: Politische Bildung, H. 1 (1975), S. 65 ff., und A. Chaberny, K. Parmentier, F. Stooß, Zum Zukunftsaspekt im Berufswahlunterricht — Möglichkeiten, Grenzen, Alternativen, a. a. O.



Ansprüchen der Beratung entspricht, ist u. a. der Stellenwert dieser Arbeitshilfe in den unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen zu untersuchen.

Das ABC-Handbuch stellt durch die differenzierte Beschreibung von Beschäftigungsrisiken und -chancen zusätzliche Kriterien für die im Rahmen der alternativen Berufswegplanung zu bewertenden Entscheidungsalternativen bereit. Das hilft den Ratsuchenden, eine möglichst rationale Wahl zwischen einer Vielzahl von Alternativen zu treffen. Welchen Stellenwert aber haben diese Informationen, wenn die zur Wahl stehenden Alternativen — aufgrund konjunktureller Engpässe — gering sind und viele Ratsuchende gar keine Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeit erhalten? In dieser Situation treten die langfristigen Beschäftigungsaussichten eher in den Hintergrund. Trotzdem stellt das ABC-Handbuch auch in solch schwierigen Zeiten ein wichtiges Hilfsmittel für die Beratung dar, weil es den Blick auf die notwendige längerfristige Orientierung der Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl lenkt. Es warnt vor allzu kurzfristig angelegten Perspektiven und eignet sich darüber hinaus vor allem dazu, Alternativen zu den kurzfristig nicht realisierbaren Ausbildungs- und Berufswünschen zu entwickeln.

Abschließend soll noch geprüft werden, ob die Aufbereitung und Darstellung der Informationen im ABC-Handbuch — seinem Zweck entsprechend — genügend benutzerfreundlich sind. Der Verzicht auf die bei den sonstigen Arbeitshilfen übliche textliche Verarbeitung der Informationen ist nicht unproblematisch. Eine verbalisierte Information hätte jedoch entweder eine Reduzierung des Informationsumfangs oder den Verzicht auf ein kompaktes Nachschlagewerk bedeutet. Außerdem sollten die Informationen in der Beratung rasch und unmittelbar abrufbar sein, eine Anforderung, die Texte nur selten erfüllen können.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat durch die systematische und standardisierte Darstellung der Daten im ABC-Handbuch und die intensive Schulung der Fachkräfte dazu beigetragen, daß die Form der Darstellung im ABC-Handbuch nicht zu einem unüberwindlichen Problem wird.

#### zu 4: Weiterentwicklung

Aus dem zuvor Gesagten ergeben sich für eine Weiterentwicklung des ABC-Handbuchs im Rahmen des Konzepts der differenzierten Information eine Reihe von Änderungs- und Ergänzungsmöglichkeiten, die im folgenden kurz angedeutet werden sollen.

Im Hinblick auf den Anspruch einer differenzierten Beschreibung von Beschäftigungsaussichten wären eine Reihe

zusätzlicher Differenzierungen wünschenswert. Dies betrifft einerseits die Ausbildungs-, Berufs- und Wirtschaftszweigaggregate, andererseits die *regionale* und *gruppenspezifische* Differenzierung der ausgewiesenen Informationen.

Die Ausbildungs-, Berufs- und Wirtschaftszweigaggregate basieren auf vorgegebenen Klassifikationen, deren Inhalte und Aussagefähigkeit für die hier verfolgten Zwecke zunehmend problematischer werden<sup>68</sup>). Eine vordringliche Aufgabe für die Weiterentwicklung des ABC-Handbuchs besteht in Berufsinhalts-, Tätigkeits- und Qualifikationsforschungen, die empirische Anhaltspunkte für die Bildung homogenerer Ausbildungs- und Tätigkeitsaggregate bieten können. Die prinzipielle Beschränkung auf eine überschaubare Anzahl von Aggregaten darf bei diesen Bemühungen nicht vernachlässigt werden.

Diese Forderung gilt analog auch für weitere wünschenswerte regionale und/oder gruppenspezifische Differenzierungen im ABC-Handbuch. So könnte man beispielsweise Aussagen über alle Facharbeiterarbeitsplätze in der Metallverarbeitung in Nordrhein-Westfalen machen. Oder man könnte das Konzept der gruppenspezifischen Aussichten dahin gehend präzisieren, daß man die Informationen pro Beruf oder Branche tatsächlich gruppenspezifisch ausweist, d. h. nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Alter oder Vorbildung differenzierte Bestands-, Entwicklungs- und Mobilitätsinformationen gibt.

Aus allen möglichen Differenzierungen müssen aufgrund weiterer theoretischer und empirischer Forschung jene ausgewählt werden, die im Hinblick auf die Beurteilung von Beschäftigungsrisiken aussagefähig und im Hinblick auf den Umfang des ABC-Handbuchs tragfähig sind.

Unabhängig von den verwendeten Aggregaten und Differenzierungen gibt es bei der Realisierung des Konzepts im Rahmen des ABC-Handbuchs eine Reihe von Leerfeldern, die noch mit Informationen angefüllt werden müßten.

Hierzu gehören einerseits die bereits erwähnten Ursachen und Einflußfaktoren für die ausgewiesenen Mobilitäts- und Substitutionsprozesse, andererseits die Bedingungen der Prognostizierbarkeit von Vergangenheitsentwicklungen<sup>69</sup>). Darüber hinaus fehlen weitere Informationen zu den personellen und sozialen Dimensionen von Berufswahl und Beschäftigungsaussichten. Hierzu bedarf es weiterer Merkmale im ABC-Handbuch, die Auskunft über ausbildungs- und berufsspezifische Bildungsverläufe, Karrieremuster sowie innerbetriebliche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geben. Aber auch Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, der gesundheitlichen Gefährdung am Arbeitsplatz<sup>70</sup>), der Kontaktchancen oder Dispositionsspielräume am Arbeitsplatz oder des Organisationsgrades in Gewerkschaften und Berufsverbänden und der damit verbundenen Risikoabsicherung, sind für die Beschreibung von Beschäftigungsaussichten von Bedeutung und könnten ins ABC-Handbuch aufgenommen werden.

Eine Ausweitung des Informationsangebots im Konzept der differenzierten Information ist vor allem deshalb erforderlich, um der weitverbreiteten Auffassung zu begegnen, die Frage nach den Beschäftigungsaussichten sei in erster Linie eine Frage nach dem ökonomisch und technologisch bedingten Arbeitskräftebedarf.

<sup>68</sup>) Vgl. hierzu den Beitrag in diesem Heft von H. v. Henningses, F. Stooß, L. Troll, S. 8 ff.

<sup>69</sup>) Entsprechende Ausführungen sind z. B. in einem von der Schweizerischen Berufsberatung verwendeten Arbeitsmittel zur Frage der Beschäftigungsaussichten enthalten, vgl. hierzu: Unterlagen zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten. Ein Arbeitsmittel für den Berufsberater, 1975, von Paul Dubach, herausgegeben und überreicht durch „Schweiz“ Versicherungen (unveröffentlicht).

<sup>70</sup>) Einen interessanten Ansatz hierfür liefern B. Hamacher u. K. Preiser, Tätigkeit, Qualifikation und gesundheitliche Verfassung — Berufsgruppen als Hilfsmittel zur Konstruktion einer Typologie von Erwerbstätigen entsprechend ihren Lebensverhältnissen, Diplomarbeit, Berlin 1975 (unveröffentlicht).